

IV. PROBLEMATYKA PEDAGOGIKI ZAKŁADU PRACY

ZYGMUNT WIATROWSKI
ELŻBIETA PODOSKA-FILIPOWICZ
WSP w Bydgoszczy

STOSUNEK DO PRACY W WYBRANYCH ŚRODOWISKACH PRZEMYSŁOWYCH

1. Wprowadzenie

W strukturze treściowej Problemu Międzyresortowego "CZŁOWIEK-PRACA" kierowanego przez prof. dra hab. Jolantę Kulpińską z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego, znalazł się między innymi temat dotyczący stosunku do pracy w wybranych środowiskach przemysłowych. Realizacji tematu podjął się Zakład Pedagogiki Pracy Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy pod kierunkiem doc. dr hab. Zygmunta Wiatrowskiego. Zadanie Zespołu Bydgoskiego polegało na przeprowadzeniu odpowiednich do tematu rozważań i analiz teoretycznych, a głównie odpowiednich badań empirycznych. Przedmiotem analiz teoretycznych uczyniono stan poglądów w kwestii stosunku do pracy, zaprezentowanych w stosunkowo bogatej literaturze. Z kolei badania empiryczne - przeprowadzono w 20 zakładach przemysłowych województw: bydgoskiego, toruńskiego i włocławskiego, a także katowickiego i warszawskiego. Tak zaplanowanemu postępowaniu badawczemu towarzyszyło przekonanie, że problem stosunku do pracy jest wyjątkowo złożony i rozległy. Wynika to z okoliczności, że spośród trzech podstawowych powinności człowieka dorosłego, sprawnego fizycznie i psychicznie - powinności rodzinnych, zawodowych i społecznych - praca zawodowa urasta do rangi dominującej. Praca zawodowa wypełnia człowiekowi połowę jego życia, stanowi niezbędny warunek egzystencji, wyznacznik miejsca człowieka w społeczeństwie, czynnik kształtujący osobowość, wpływa na fizyczny rozwój człowieka, dostarcza przeżyć emocjonalnych i estetycz-

nych, przynosi radość i zadowolenie, ale często także smutek, niezadowolenie i niepowodzenie, wyzwala inicjatywę i twórczą aktywność myślową. Po prostu stanowi ona nie tylko niezbędny warunek życia, ale także ważną formę aktywności człowieka.

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

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

Pierwszy z tych celów określa się najogólniej jako postulat wydajności /efektywności/ pracy, drugi zaś jako postulat humanizacji pracy². W postulacie wydajności pracy chodzi głównie o to, aby pracownik produkował dużo i dobrze, co jednak uwarunkowane jest wysokim poziomem kwalifikacji i motywacji zawodowych. W tym sensie wydajność pracy /Wp/ przyjęło się określać jako funkcję /f/ kwalifikacji /K/ i motywacji zawodowych /M/ i wyrażać formułą: $Wp = f /K, M/$.

W postulacie humanizacji pracy chodzi z kolei o to, aby praca stawała się nie tylko źródłem utrzymania, ale także potrzebą człowieka i czynnikiem jego dalszego rozwoju.

Nie jest to jedynie spojrzenie na pracę zawodową. W literaturze przedmiotu, głównie zaś w opracowaniu J. Kulpińskiej³ i D. Dobrowolskiej⁴ kategorię "praca zawodowa" rozpatruje się w dwóch znaczeniach - szerszym i węższym.

W węższym rozumieniu pracy zawodowej liczą się czynności, które:

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

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

Nasuwa się zatem pytanie - jak kształtuje się stosunek pracowni-

ków do tak pojętej pracy? Możliwości dokonywania analiz i formułowania odpowiedzi jest wiele, bo oto rzecz rozpatrywana być może:

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

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

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

Podobnych aspektów i płaszczyzn analizowania stosunku do pracy wyróżnić można znacznie więcej.

Nas interesuje stosunek do pracy w wybranych środowiskach przemysłowych Polski, przy tym w okresie reformy gospodarczej. Zadanie to wyjątkowo trudne do realizacji, tym bardziej w aktualnej sytuacji społeczno-politycznej i gospodarczej kraju, w sytuacji wyraźnego załamania się wielu uznanych przez człowieka wartości, a przede wszystkim wartości samej pracy.

Rzecz komplikuje się dodatkowo i z tego powodu, że w literaturze brak jest zgodności w kwestiach terminologicznych i pojęciowych. Spotkać się można z zamiennym traktowaniem układów nazewnicych: "stosunek do pracy", "postawa wobec pracy", "postawa zawodowa", gdy tymczasem są to różne pojęcia i różne wartości. Mówi się też często o motywacji do pracy względnie o jakości pracy człowieka. Najbardziej bliskie, chociaż nie tożsame są układy nazewnicy: stosunek do pracy i postawa wobec pracy. Ze względu na to, że terminy te będą używane często w dalszej części rozważań, konieczne jest ich rozróżnienie. Uczynimy to w drugiej części niniejszych rozważań. W tym natomiast miejscu przedstawimy skróconą informację metodologiczną, dotyczącą organizacji badań empirycznych.

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

1/ Jaki jest aktualny stosunek do pracy wyżej wymienionych grup pra-

owniczych ?

- 2/ Jaka jest motywacja owego stosunku oraz jakie są tego wyniki w sferze działań produkcyjnych ?
- 3/ Jaki jest stan wiedzy i rozumienia roli pracy w życiu człowieka oraz jak rozumiana jest praca zawodowa przez wyżej wymienione grupy pracownicze ?
- 4/ Jaki wpływ na kształtowanie prawidłowego stosunku do pracy wywierają: kierownictwo zakładu pracy, organizacja partyjna, związki zawodowe, samorząd pracowniczy, związki młodzieżowe, inne organizacje działające w zakładzie pracy oraz służby pracownicze ?
- 5/ Jaki wpływ na kształtowanie prawidłowego stosunku do pracy wywiera ogólna sytuacja społeczno-polityczna i gospodarcza kraju ?
- 6/ Czy i jakie efekty daje celowo organizowanie wychowania w procesie pracy.

Zbliżonych pytań wysunąć można znacznie więcej, bo i problem stosunku do pracy jest bardzo złożony.

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

1. Metodę krytycznej analizy literatury, dzięki której określono stan wiedzy na temat rozumienia stosunku do pracy oraz stan badań nad tym problemem.
2. Metodę obserwacji uczestniczącej, prowadzonej w odpowiednich zakładach pracy przez pracowników tychże zakładów pozyskanych do badań lub będących studentami studiów dziennych i zaocznych Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy kierunku "pedagogika pracy".
3. Metodę analizy dokumentów formalno-prawnych i zakładowych, dotyczących wybranych przejawów stosunku do pracy, stanu kwalifikacyjnego pracowników, ich dążeń do osiągnięcia jak najlepszych wyników pracy /zgodnie z przyjętymi zmiennymi i odpowiadającymi im wskaźnikami pomiaru/.
4. Metodę badania opinii pracowników o pracy własnej i o pracy innych, jak również o roli pracy w życiu człowieka, z uwzględnieniem specjalnie skonstruowanych kwestionariuszy ankiety i kwestionariusza wywiadu oraz dyskusji w gronie specjalistów. W szczególności zastosowano:

- kwestionariusz ankiety dla zbadania aktualnego stosunku do pracy różnych grup pracowniczych,

- arkusz oceny i samooceny pracowników.

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

Terenem badań uczyniono 20 zakładów przemysłowych wymienionych wcześniej. Ogółem przebadano około 2.400 osób, w tym za pomocą arkusza oceny i samooceny - 1.272 osoby. Narzędzia badawcze przekazano ponad 3 tysiącom osób, nie wszyscy jednak je wypełnili lub wypełnili niedbale, stąd znaczną część trzeba było wyłączyć z analiz ilościowych. Zebrano też około 30 wywiadów, których treści wykorzystano w trakcie analiz jakościowych.

W przeprowadzeniu badań w latach 1982-1985 uczestniczyło ponad 30 osób, w tym 20 studentów studiów dziennych i zaocznych, którzy na dany temat wykonali swoje prace magisterskie. Badania przeprowadzono w okresie nadzwyczajnym, przy tym szczególnie trudnym, bo w okresie stanu wojennego i początków reformy gospodarczej. Z tego powodu wyniki tych badań traktować należy z pewną powściągliwością, a nawet z pewną rezerwą, nie oznacza to oczywiście, iż nie mają one swojej wartości. Powiedzmy, że stanowią one odzwierciedlenie nastrojów i postaw pracowniczych początku lat 80-tych naszego wieku.

2. Literaturowy obraz stosunku do pracy

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

Z logicznego punktu widzenia wyróżnić można trzy możliwe relacje:

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

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

czalnie stanowi następstwo zajmowania się tym wielce złożonym zagadnieniem przez różne dyscypliny naukowe.

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

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

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

Autorzy niniejszego opracowania opowiadają się za trzecią wersją wyróżnionych rozważań relacji: stosunek do pracy a postawa wobec pracy. Oznacza to, że stosunek do pracy stanowi określoną konkretyzację postawy człowieka wobec pracy. Zakłada się przy tym, że postawa jest właściwością osoby, z kolei postawa wobec pracy - właściwością pracownika na tle pracy zawodowej. Natomiast stosunek do pracy jest formą uzewnętrznienia owej właściwości w konkretnych sytuacjach pracy.

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

- 1/ treść pracy i rodzaj wykonywanych czynności,
- 2/ warunki fizyczne wykonywanej pracy,
- 3/ organizacyjne warunki pracy,

- 4/ społeczne środowisko pracy,
- 5/ szanse na przyszłość związane z wykonywaną pracą,
- 6/ materialno-prestiżowy ekwiwalent za wykonywaną pracę⁷.

W tym sensie nasze badania nad stosunkiem do pracy są zarazem badaniami postaw wobec pracy, trudno jest bowiem mówić o badaniu postawy wobec pracy nie badając stosunku do niej w skonkretyzowanych sytuacjach pracy, a także w wybranych środowiskach przemysłowych. Nazwijmy tak przedstawione rozumowanie interpretacją pedagogiczną rozpatrywanej relacji: stosunek do pracy a postawa wobec pracy, interpretacją charakterystyczną dla pedagogiki pracy, bowiem inne dyscypliny pedagogiczne powyższymi problemami raczej nie interesują się.

Kategoria "stosunek do pracy" ma charakter złożony.

W domyśle lub w interpretacji szczegółowej wchłania ona cały szereg składników treściowych i sytuacyjnych, nazywanych w literaturze także czynnikami, niektóre z nich omówiliśmy już wcześniej. W tym miejscu należy zaakcentować - stosunek do zawodu, stosunek do wykonywanych zadań oraz układów czynnościowych, stosunek do szeroko rozumianego środowiska pracy, stosunek do przełożonych i współpracowników, że te same składniki /lub czynniki/ interesującej nas kategorii "stosunek do pracy" stanowią jednocześnie jej determinanty. Zagadnienia powyższe zostały omówione szerzej w Rapercie z badań.

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

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

W pierwszym z wymienionych okresów będą to między innymi takie czynniki jak: wychowanie przez pracę oraz orientacja i poradnictwo zawodowe, w drugim okresie będą to czynniki związane z działalnością zakładu pracy, a wśród nich:

- czynniki organizacyjno-techniczne,
- czynniki ekonomiczne,
- czynniki społeczne,

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

Ogólnie stwierdzić można, że w kontakcie z badanymi unikano klasyfikacji formalnej obejmującej takie składniki jak: treść pracy, wa-

runki materialne, organizacyjne warunki pracy, środowisko pracy, wynagrodzenie i inne świadczenia oraz środki stabilizacji zawodowej. Ich uszeregowanie zgodne jest z wyróżnionymi przez nas w innym miejscu etapami linii rozwoju zawodowego pracownika /przygotowanie zawodowe, adaptacja społeczno-zawodowa, identyfikacja i stabilizacja zawodowa, sukces zawodowy i mistrzostwo w zawodzie/ oraz z etapami dochodzenia przez pracownika do roli współgospodarza socjalistycznego zakładu pracy¹⁰. Nawiązanie do omówionych szczegółowo w "Pedagogice pracy w zarysie" prawidłowości owego rozwoju zawodowego skłania nas do stwierdzenia, że stosunek konkretnego pracownika do pracy, a tym bardziej całych zespołów pracowniczych zależy od wielu okoliczności, wśród których najczęściej przeplatają się uwarunkowania, wyznaczniki, przejawy i przyczyny.

Tak np. niektóre z wyżej wymienionych przejawów przypuszczalnie pełnić mogą rolę wyznaczników, a może nawet stają się przyczynami interesującego nas, ale już skonkretyzowanego stosunku do pracy. Potrzebne jest zatem zróżnicowane podejście badawcze. Chodzi przede wszystkim o ustalenie tych możliwych i rzeczywistych uwarunkowań, od których rozpatrywany przez nas stosunek do pracy zależy najbardziej.

Z teoretycznego punktu widzenia wyróżnić można cztery podstawowe grupy owych wyznaczników, a mianowicie:

- A. Wyznaczniki związane z ogólnymi warunkami społeczno-politycznymi i ekonomicznymi kraju i świata w tym:
 - 1/ ogólna sytuacja międzynarodowa - stabilna lub niestabilna, napięta,
 - 2/ aktualne warunki społeczno-polityczne i ekonomiczne kraju,
 - 3/ koncepcja i działania reformistyczne w kraju, w tym głównie dotyczące reformy gospodarczej.
- B. Wyznaczniki związane z zakładem pracy i szeroko rozumianym środowiskiem pracy, w tym:
 - 1/ ogólne warunki funkcjonowania zakładu pracy,
 - 2/ czynniki związane z organizacją stanowisk i procesu pracy oraz z zaopatrzeniem w surowce i materiały,
 - 3/ czynniki związane z zespołem pracowniczym, jego zwartością i gotowością do właściwie pojętej pracy.
 - 4/ czynniki związane ze sposobami zarządzania i współgospodarzenia,

- 5/ czynniki związane z zasadami i wielkością wynagrodzenia,
 - 6/ czynniki związane z wymaganiami i kontrolą wykonywanej pracy,
 - 7/ czynniki związane z kształtowaniem się stosunków międzyludzkich.
- C. Wyznaczniki związane z warunkami życia i pracy pracowników, w tym dotyczące:
- 1/ warunków rodzinnych,
 - 2/ warunków mieszkaniowych,
 - 3/ korzystania z różnorodnych świadczeń i udogodnień pracowniczych.
- D. Wyznaczniki związane z właściwościami osobowymi pracownika, w tym jego:
- 1/ kwalifikacje ideowo-moralne i zawodowe,
 - 2/ osobiste poglądy i nastawienie społeczno-polityczne pracowników,
 - 3/ cechy charakterologiczne sprzyjające lub niesprzyjające dobrej robocie,
 - 4/ system motywacyjny sprzyjający lub niesprzyjający poważnemu traktowaniu przez pracowników własnych powinności zawodowych i społecznych.

Klasyfikacja powyższa może podlegać dalszej rozbudowie, a nawet modyfikacji.

Traktujemy ją jako punkt wyjścia dla szerszej zamierzonych rozważań interpretacyjnych i konkretyzujących interesujące nas wyznaczniki stosunku do pracy.

Nasuwa się pytanie - jaka jest ranga owych wyznaczników w teorii i w praktyce. Z przeglądu wspomnianej już literatury wynika, że w różnych okresach ich nasilenie jest różne.

x

Zaprezentowane dotychczas rozważania na temat stosunku do pracy potwierdzają wcześniej wypowiedzianą tezę, że zagadnienie jest złożone i może być rozpatrywane z różnych punktów widzenia. Tę właśnie okoliczność wykorzystaliśmy między innymi przy konstruowaniu własnych narzędzi badań oraz przy organizacji badań empirycznych, których wyniki omówione będą w dalszej części opracowania.

3. Stosunek do pracy w świetle badań ankietowych

Jak już wspomniano - badaniami ankietowymi objęto około 1.200 pracowników różnych stanowisk pracy.

Oto krótka charakterystyka badanej zbiorowości.

1. Liczniejszą grupę stanowią mężczyźni /60,7 % badanych/. Jest to ogólna właściwość zakładów przemysłowych regionu bydgoskiego.
2. Wyraźnie dominują pracownicy posiadający własne rodziny /71,9 %/, chociaż stosunkowo duża jest grupa pracowników wolnego stanu /20,5 %/ w tym wśród kobiet /26,3 %/. Można zatem mówić o grupie badanych pracowników ustabilizowanych rodzinie.
3. Ze względu na posiadane wykształcenie wyraźnie dominuje grupa pracowników legitymujących się ukończeniem zasadniczej szkoły zawodowej /41,9 %/. Liczne są też grupy pracowników z wykształceniem średnim zawodowym /27,6 %/ oraz z wykształceniem podstawowym /19,2 %/. Można przyjąć, że stan kwalifikacji formalnych badanej grupy pracowniczej jest zadowalający.
4. Średnia wieku badanych osób wynosi 31,1 lat, mamy więc do czynienia z pracownikami młodymi. Odchylenie standardowe wynosi ponad 5 lat, oznacza to, że dominująca liczba pracowników objętych badaniami ankietowymi mieści się w przedziale wieku 25-36 lat. Zbliżone wnioski można wyprowadzić w odniesieniu do stażu pracy.
5. Badaniami objęto przede wszystkim pracowników zawodów i stanowisk robotniczych /około 60 %/. Zastanawiający jest fakt, że w zawodach i na stanowiskach działalności administracyjnej na poziomie średnim /a także wyższym/ pracuje więcej osób, niż wynika to z uprawnień.
6. Liczba osób należących do organizacji społeczno-politycznych jest nawet duża /35,3 %/. Wśród tychże dominuje przynależność do PZPR /180 osób/ i do ZSMP /95 osób/. Z kolei różne odznaczenia i wyróżnienia posiada 18,6 % badanych. Rzecz charakterystyczna, że 37,2 % badanych otrzymało te odznaczenia i wyróżnienia po 1979 roku.

Ogólnie można stwierdzić, że zbiorowość pracownicza objęta badaniami ankietowymi, może być uznana jako reprezentatywna dla średniej wielkości zakładów przemysłowych /tj. zatrudniających około 2-4 tysięcy pracowników/.

Ponieważ w badanych 20 zakładach pracy w okresie przeprowadzania badań pracowało około 65 tysięcy pracowników, stąd reprezentatywność uzyskanych wyników badań jest minimalna. Nakazuje to daleko idącą powściągliwość w przypadku formułowania uogólnień i wniosków.

Pierwsza grupa pytań ankietowych dotyczyła oceny klimatu pracy zawodowej, traktowanego jako układ warunków sprzyjających lub niesprzyjających pomyślniej realizacji zadań zawodowych.

76,1 % badanych osób uznało klimat pracy jako sprzyjający lub raczej sprzyjający pomyślnemu wykonywaniu zadań zawodowych.

Do czynników najbardziej rzutuujących na pozytywny klimat i jakość pracy w zakładzie badani zaliczyli:

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

Z kolei do czynników najbardziej rzutuujących na negatywną ocenę klimatu pracy badani, którzy wcześniej ocenili ten klimat jako niezadowalający, zaliczyli:

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

Nasuwa się tutaj istotne spostrzeżenie. Te same czynniki spełniają rolę pozytywną lub negatywną. Można zatem przypuszczać, że przyjmują one rangę rzeczywistych wyznaczników stosunku do pracy. W dalszej kolejności badań ankietowych proszono o określenie własnego stosunku do zawodu, pracy zawodowej i jej czynników. Jest to zadanie wyjątkowo trudne, jako że w grę wchodzi wiele najróżnorodniejszych możliwości wartościowania i oceny. W kwestionariuszu ankiety wyróżniono ich ponad 20.

Oceny czynnikowe zestawiono w Tabeli 1.

Tabela 1. Ocena własnego stosunku do zawodu, pracy zawodowej i jej czynników

Lp.	Przedmiot oceny - pytanie	Średnia oceny
1	Czy jest Pan/i/ zadowolony/a/ a/ z zawodu wyuczonego b/ z zawodu wykonywanego c/ z wykonywanej pracy	3,2 3,1 2,8
2	Czy czuje się Pan/i/ odpowiednio przygotowany/a/ do wykonywanej pracy	3,6
3	Czy traktuje Pan/i/ swoją pracę jako: a/ sposób zdobywania środków do życia b/ możliwość realizacji aspiracji zawodowych c/ potrzebę kontaktu z innymi d/ zdobycie odpowiedniej pozycji społecznej e/ inaczej /jak/	3,4 2,6 2,8 2,7 -
4	Czy zdaniem Pana/i/ praca: a/ wpływa na rozwój człowieka i doskonalenie jego osobowości b/ jest warunkiem rozwoju społecznego c/ jest przyrodzoną możliwością i potrzebą człowieka d/ jest narzuconą koniecznością e/ stanowi nieodzowny warunek wyjścia z kryzysu	3,5 3,5 3,0 2,3 2,9
5	Czy sposób przyjmowania do pracy ma wpływ na dalszy stosunek do pracy	3,4
6	Czy przestrzeganie dyscypliny pracy stanowi miarę wartości pracownika	3,7
7	Czy czuje się Pan/i/ odpowiedzialny/a/ za pełną i dobrą realizację zadań zawodowych	3,6
8	Czy pracownik powinien nieustannie: a/ podnosić swoje kwalifikacje b/ doskonalić stanowisko pracy c/ wykazywać się aktywnością i zaangażowaniem społeczno-zawodowym	3,5 3,5 3,1

Lp.	Przedmiot oceny - pytanie	Średnia oceny
9	Czy Pan/i/ a/ podnosi swoje kwalifikacje b/ doskonalili swoje stanowisko pracy c/ wykazuje aktywność i zaangażowanie społeczno-zawodowe	2,8 3,1 2,8
10	Czy postęp techniczny warunkuje lepsze wyniki pracy	3,6
11	Czy jest Pan/i/ zainteresowany/a/ zwiększeniem wydajności pracy	3,2
12	Czy uczestniczy Pan/i/ w wynalazczości, racjonalizacji i współzawodnictwie pracy	2,3
13	Czy działalność organizacji społeczno-politycznych i związkowych sprzyja lepszej organizacji pracy	2,2
14	Czy widzi Pan/i/ sens i potrzebę dobrej roboty	3,5
	Średnia oceny na wszystkie pytania	3,1

Badani w każdym przypadku wybierali jedną z czterech następujących odpowiedzi - ocen: tak, raczej tak, raczej nie, nie.

Przyjrzyjmy się uzyskanym wynikom bardziej szczegółowo.

Średnia oceny dla wszystkich pytań wynosi 3,1. Powiedzmy, że jest to średnia wysoka, jako że wartość punktowa maksymalna wynosi 4,0.

Z przedstawionych w Tabeli 1 ocen wyprowadzić można następujące wnioski ogólne:

1. Badani pracownicy zakładów przemysłowych wysoko oceniają dyscyplinę pracy, traktując ją jako miarę wartości pracownika; wysoko też określają swoją odpowiedzialność za pełną i dobrą realizację zadań zawodowych oraz swoje przygotowanie do wykonywania pracy zawodowej.

Gdy ostatnia ocena uznana być może jako odpowiednia do stanu rzeczy to oceny pierwsza i druga raczej wydają się zawyżone. Z analiz dokumentacji zakładowej wynika bowiem, że ogólna dyscyplina pracy zespołów pracowniczych nie daje powodu do zadowolenia. Absencja w pracy wynosi około 8 %, w tym absencja nieusprawiedliwiona około 2,5 %. Licznym zjawiskiem są spóźnienia, jeszcze liczniejszy przerwy w pracy. Wobec powyższego trudno traktować oświadczenia pracowników jako w pełni miarodajne. Można przypuszczać, że występuje rozbieżność między uświadomieniem przez pracowników potrzeby wysokiej dyscypliny i odpowiedzialności w pracy a rzeczywistymi postawami i zachowaniami w danym zakresie.

Badani pracownicy świadomi są roli i znaczenia pracy w życiu człowieka. Dostrzegają oni wpływ pracy na rozwój człowieka i doskonalenie jego osobowości, jak również na rozwój społeczny. Widzą też nieodzowną potrzebę doskonalenia własnej pracy i własnego stanowiska pracy. Jeśli zatem tego wszystkiego nie uzewnętrznianą w konkretnych sytuacjach pracy, można twierdzić, że ich stosunek do pracy jest rozdwojony, pozytywny w deklaracjach, nie zawsze korzystny w rzeczywistości. Tę tezę wzmacnia także niska ocena pracy traktowanej jako narzuconej konieczności /2,3/.

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

4. Z zestawienia wynika także, że badani pracownicy wyżej oceniali te elementy stosunku do zawodu, pracy zawodowej i jej wyników, które stwarzały szanse stosowania ocen deklaracyjnych, natomiast znacznie niżej oceniali oni te elementy stosunku do pracy, które cechują ich w konkretnych sytuacjach pracy.

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

zeń. Odpowiedź na tak sformułowane pytanie spróbujemy ustalić w dalszej części analiz wyników.

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

Średnia ocena rozpatrywanego zjawiska wyraża się wskaźnikiem 2,95. Wyraźnie powyżej średniej ogólnej pozostają:

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

Najniżej wypadły oceny dotyczące stopnia uczestnictwa badanych w życiu społeczno-zawodowym zakładu pracy. Sprawa ta, aczkolwiek stanowi potwierdzenie wcześniejszych wyników dotyczących rzeczywistej roli organizacji społeczno-politycznych i związkowych w zakładach pracy, musi niepokoić, bowiem zgodnie z wyróżnionymi przez Z. Wiatrowskiego etapami dochodzenia do roli współgospodarza zakładu pracy /Pedagogika pracy w zarysie/, trudno jest mówić o prawidłowym i pełnym występowaniu w tej roli bez uczestnictwa w życiu społeczno-politycznym zakładu pracy. Przypuszczalnie wiedza pracowników zakładów przemysłowych na temat istoty i warunków dochodzenia do roli współgospodarza socjalistycznego zakładu pracy jest nadal nie wystarczająca.

Wydaje się, że zagadnienie występowania pracowników, a szczególnie robotników w podwójnej roli - w roli wykonawcy zadań zawodowych i w roli współgospodarza zakładu pracy, wymaga dalszych pogłębionych badań naukowych.

W toku badań ankietowych wyróżniliśmy również 12 możliwych wyznaczników stosunku do pracy, przy czym badani proszeni byli o zaznaczenie przy każdym z nich jednej spośród czterech ocen: tak, raczej tak, raczej nie, nie. W szczególności pytanie postawione badanym brzmiało: Czy zdaniem Pana/i/ stosunek do pracy jest uzależniony od:

- 1/ warunków społeczno-politycznych w kraju?
- 2/ wielkości zasad wynagradzania?
- 3/ warunków rodzinnych?
- 4/ warunków zamieszkania?
- 5/ związania się z zakładem pracy?

- 6/ związania się z zespołem pracowniczym?
- 7/ właściwej organizacji pracy w całym zakładzie pracy?
- 8/ ogólnej sytuacji międzynarodowej?
- 9/ osobistych poglądów społeczno-politycznych pracownika?
- 10/ wymagań i kontroli ze strony przełożonych?
- 11/ stopnia realizacji różnorodnych świadczeń wobec pracownika ze strony zakładu pracy?
- 12/ innych warunków /jakich?/.

Średnia ocena analizowanych wyznaczników wynosi 3.18 punktów.

Znacznie powyżej średniej wypadły:

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

Znacznie poniżej średniej wypadły:

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

Ogólnie stwierdzić można, że jest to obraz interesujący, przy tym odpowiadający naszemu intuicyjnemu nastawieniu.

Określonej interpretacji wymagają wyznaczniki pozostające znacznie poniżej średniej.

Okazuje się, że osobiste poglądy społeczno-polityczne w znacznie mniejszym stopniu niż przypuszczaliśmy rzutują na kształtowanie się stosunku do pracy. Rzecz o tyle ciekawa, iż wcześniej stwierdziliśmy zupełnie zadowalający stan świadomości pracowniczej badanej zbiorowości. Może zatem badani, pozostający pod nasilonymi wpływami społeczeństwa wieloświatopoglądowego, coraz bardziej oddzielają swoje poglądy od swojego stosunku do pracy. Poglądy traktują jako właściwość własnej osobowości i własnego istnienia, z kolei stosunkowi do pracy nadają wymowę regulaminową.

Gdy z kolei chodzi o ogólną sytuację międzynarodową, to w gruncie rzeczy zawsze ona była skomplikowana. Z tego względu wywiera ona z pewnością znaczny wpływ na przeżycia człowieka, a nawet na kształtowanie się jego systemu wartości, nie musi jednak w sposób decydujący decydujący rzutować na codzienny stosunek do pracy, będący w znacznym stopniu stosunkiem regulaminowym, a więc poniekąd nakazowym, wymuszonym czy też "wykalkulowanym".

Obie te sprawy - jak się wydaje - wymagają oddzielnych badań i analiz porównawczych.

4. Stosunek do pracy w świetle wyników samooceny pracowników i oceny przełożonych

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

Ogólnie stwierdzić można, że badani pracownicy bydgoskich, toruńskich, włocławskich oraz warszawskich i katowickich zakładów przemysłowych stanowią zbiorowość w znacznym stopniu zbliżoną do zbiorowości omówionej w punkcie trzecim. Wskaźniki średniej wieku, stażu pracy zawodowej oraz wykształcenia są niemal identyczne. Można nawet powiedzieć, że około 60 % badanych, to te same osoby, które wypełniały wcześniej omówiony kwestionariusz ankiety. Toteż badana zbiorowość, ze względu na ukazane i zinterpretowane właściwości, może być uznana jako spełniająca wymagania tzw. małej reprezentatywności, jednak pod warunkiem, że wnioski ogólne będą formułowane bardzo ostrożnie i powściągliwie. Po prostu - że wyniki badań empirycznych przedstawione w dalszej części opracowania traktowane być mogą i powinny głównie jako forma orientacji w kwestii stosunku pracowników do pracy w zakładach przemysłowych.

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

- 1 nie występowanie lub występowanie minimalne danego składnika oceny w stopniu niezadowalającym,
- 2 występowanie składnika w stopniu dostatecznym,
- 3 występowanie składnika oceny w stopniu dobrym, zupełnie zadowalającym,
- 4 występowanie składnika oceny w stopniu bardzo dobrym, wyróżniającym.

A oto zestaw składników samooceny

Grupa

- I. 1/ wiedza ogólna
- 2/ wiedza zawodowa
- 3/ umiejętności zawodowe

4/ nawyki i sprawności zawodowe

- II. 5/ przygotowanie zawodowe wyniesione ze szkoły
6/ przygotowanie zawodowe nabyte w czasie pracy
7/ doświadczenie zawodowe
8/ pozycja zawodowa
-

- III. 9/ wydajność pracy
10/ jakość wykonywanej pracy
11/ terminowość wykonywanych zadań zawodowych
12/ dokładność i rzetelność wykonawstwa
-

- IV. 13/ aktywność zawodowa
14/ inicjatywa własna
15/ dążność do doskonalenia
16/ postawa racjonalizatorska i wynalazcza
-

- V. 17/ zdyscyplinowanie
18/ poczucie odpowiedzialności w zakresie wykonawstwa
19/ poczucie odpowiedzialności w zakresie bhp
20/ pracowitość
-

- VI. 21/ koleżeństwo
22/ postawa współpracy
23/ życzliwość wobec innych
24/ gotowość służenia radą i pomocą
-

- VII. 25/ stosunek do stanowiska pracy
26/ stosunek do narzędzi i urządzeń
27/ stosunek do materiałów i surowców
28/ stosunek do wytworu własnego i innych
-

- VIII. 29/ stosunek do przełożonych
30/ stosunek do ustaleń prawnych
31/ stosunek do współpracowników
32/ stosunek do organizacji społeczno-politycznych
-

- IX 33/ występowanie w roli współgospodarza
 34/ aktywność społeczno-polityczna w zakładzie
 35/ aktywność w działalności pozaprodukcyjnej zakładu
 36/ aktywność społeczno-polityczna w środowisku
-

- X 0 37/ zadowolenie z pracy zawodowej
 38/ identyfikacja i stabilizacja zawodowa
 39/ mistrzostwo zawodowe
 40/ wzór osobowy pracownika socjalistycznego zakładu pracy.
- =====

Uwaga: W zestawieniu tabelarycznym posługiwać się będziemy tylko
wyżej podanymi numerami.

Szczegółowe analizowanie danych otrzymanych w wyniku badań wykra-
czałoby poza rzeczywiste potrzeby niniejszego opracowania. Toteż
ograniczymy się do stwierdzeń i wniosków ogólniejszych.

1. Najwyższą ocenę samooceniający się ustalili dla składników
grupy VI /3,22/. Dotyczą one cech charakterologicznych takich jak:
koleżeńskość, postawa współpracy, życzliwość wobec innych oraz go-
towość służenia radą i pomocą. Na drugim miejscu uplasowały się
składniki grupy V /3,18/, takie jak: zdyscyplinowanie, poczucie od-
powiedzialności w zakresie wykonawstwa, poczucie odpowiedzialności
w zakresie bhp oraz pracowitość. Na trzecim miejscu wypadły składni-
ki grupy VII /3,18/ tj.: stosunek do stanowiska pracy, stosunek do
narzędzi i urządzeń, stosunek do materiałów i surowców oraz stosu-
nek do wytworu własnego i innych. Oznaczałoby to, iż właściwości pro-
fesjonalne oraz charakterologiczne są przez pracowników badanych
najwyżej cenione. Rzecz o tyle się komplikuje, iż odczucia społeczne
w powyższym zakresie są odmienne, niekorzystne dla zespołów pracowni-
czych.

2. Najniżej oceniono właściwości skupione w grupach - IX-tej /2,22/,
IV-tej /2,60/ i X-tej /2,75/. Są to: w grupie IX-tej /2,22/,
IV-tej /2,60/ i X-tej /2,75/. Są to: w grupie IX-tej występowanie w

roli współgospodarza, aktywność społeczno-polityczna w zakładzie, aktywność w działalności pozaprodukcyjnej zakładu i aktywność społeczno-polityczna w środowisku; w grupie IV-tej - aktywność zawodowa, inicjatywa własna, dążność do doskonalenia oraz postawa racjonalizatorska i wynalazcza; w grupie X-tej - zadowolenie z pracy zawodowej, identyfikacja i stabilizacja zawodowa, mistrzostwo zawodowe oraz wzór osobowy socjalistycznego zakładu pracy.

3. Już z powyższego wyliczenia lokat grup składników samooceny wynika dość jednoznacznie, że zgodnie z wcześniejszymi przewidywaniami - pracownicy wyrazili tendencję do wyższego oceniania składników własnej osobowości, natomiast znacznie niżej - składników związanych ze stanowiskiem pracy i sytuacją społeczno-polityczną. Ustalenie najniższej wartości dla składników mówiących o występowaniu w roli współgospodarza, o aktywności społeczno-politycznej w zakładzie i środowisku oraz o aktywności w działalności pozaprodukcyjnej zakładu jest tego najlepszym potwierdzeniem.

4. W zestawie 40 składników oceny największą liczbę punktów przeliczeniowych uzyskały:

- składnik 24 - gotowość służenia radą i pomocą,
- składnik 23 - życzliwość wobec innych,
- składnik 21 - koleżeńskość;

natomiast najmniejszą liczbę punktów przeliczeniowych uzyskały:

- składnik 36 - aktywność społeczno-polityczna w środowisku,
- składnik 35 - aktywność w działalności pozaprodukcyjnej zakładu,
- składnik 16 postawa racjonalizatorska i wynalazcza.

Wskazywałoby to, że badani pracownicy słabo dostrzegają związek występujący między analizowanym stosunkiem do pracy a własnym uspołecznieniem, w szczególności że aktywność społeczno-polityczna w środowisku jest niewystarczająca.

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

Jaka jest zatem wartość ogólna uzyskanych wyników samooceny pracowników? Jeśli zważymy, że w zakładach nadal panuje brak dyscypliny, mała wydajność pracy, brak należytej organizacji i poszanowania ludzkiej pracy, to niedostrzeganie właściwych sprawców zais-

tniałego stanu rzeczy obciąża - jak się wydaje - najbardziej samych pracowników, niewystarczająco rzetelnie traktujących swoje zobowiązania zawodowe i społeczne. A mimo to, wartość uzyskanych wyników może być uznana, jako że odzwierciedlają one właściwości ogólne pracowników zakładów przemysłowych i ich stosunku do pracy. Po prostu - ich stosunek w znacznej części przypadków nasuwa zastrzeżenie. Poza tym, pozwalają one określić rangę wielu problemów współczesnego zakładu pracy.

Przedmiotem oceny uczyniono te same składniki, które występowały przy samoocenie. I w tym przypadku dążenie do przeprowadzenia szczegółowej analizy danych wykraczałoby poza rzeczywiste potrzeby opracowania. Toteż ograniczymy się do kilku stwierdzeń ogólnych.

1. Najwyższą ocenę oceniających uzyskały także składniki grupy VI-tej /3,10/. Dotyczą one już wcześniej wyliczonych cech charakterologicznych. Na drugim miejscu uplasowały się składniki grupy V-tej /3,05/, a na trzecim miejscu - składniki grupy III-ciej /3,02/, gdy w samoocenie były to składniki grupy VII-ej. W grupie trzeciej występują: wydajność pracy, jakość wykonywanej pracy, terminowość wykonywania zadań zawodowych oraz dokładność i rzetelność wykonawstwa. I w tym przypadku odczucia społeczne są nieco inne.

2. Najniżej oceniono składniki skupione w grupach - IX-tej /2,28/, IV-tej /2,48/ i X-tej /2,80/, w tym przypadku zachodzi pełna odpowiedzialność w stosunku do wyników samooceny. Warto jednak podkreślić, że różnica średniej wyboru odnoszonej do grup składników najwyżej i najniżej ocenionych jest raczej mała: wynosi ona zaledwie 0,72 punktu przy skali od 1 do 4.

3. W zestawie 40 składników oceny największą liczbę punktów przeliczeniowych uzyskały:

- składnik 23 - życzliwość wobec innych,
- składnik 29 - stosunek do przełożonych,
- składnik 20 - pracowitość.

Natomiast najmniejszą liczbę punktów przeliczeniowych uzyskały:

- składnik 16 - postawa racjonalizatorska i wynalazcza,
- składnik 35 - aktywność w działalności pozaprodukcyjnej zakładu,
- składnik 36 - aktywność społeczno-polityczna w środowisku.

Wskazywałoby to, iż także przełożeni słabo dostrzegają związek występujący między analizowanym stosunkiem do pracy a pewnym społecznym

nieniem podległych sobie pracowników.

4. Charakterystyczne jest także, że i przełożeni najczęściej stosowali ocenę dobrą, stosunkowo często bardzo dobrą, rzadziej dostateczną, a tylko w nielicznych przypadkach niezadowolającą.

Wydaje się, że takie podejście do oceny pracowników znacznie obniża jej ogólną wartość. A mimo to, stanowi ona odzwierciedlenie postaw wobec pracy i stosunku do pracy, dominujących w latach 80-tych. Z tego względu przeprowadzona w tym rozdziale analiza ma określoną wartość naukową.

W tym przypadku rodzi się pytanie - jakie są główne przyczyny stosunkowo liberalnego podejścia do oceny pracowników ?

Z obserwacji i wywiadów z przedstawicielami kierownictw poszczególnych zakładów pracy wyprowadzić można następujące przyczyny ogólne:

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

Zakłady dość często znajdują się w sytuacji braku odpowiednich urządzeń, narzędzi i materiałów, co powoduje przestoje w procesie pracy. Wobec odczuwalnego braku siły roboczej, głównie na stanowiskach wykonawczych, kierownicy zakładów muszą obchodzić się z zespołami pracowniczymi w taki sposób, aby ich wiązać - często za wszelką cenę - z zakładem, powodować ich stabilizację w zakładzie.

Mimo wprowadzonej reformy gospodarczej nadal w wielu zakładach pracy nie można przestrzegać postulowanej zasady płacy za pracę, tym bardziej że często na przeszkodzie stoją niekorzystne przyzwyczajenia ludzkie, czy też niewłaściwie stosowana zakładowa polityka społeczna. Po prostu, jest to polityka niewspółdziałająca z polityką kadrową. W następstwie, ze świadczeń socjalnych, kulturalnych, oświatowych i innych stosowanych w zakładzie pracy na równi korzystają pracownicy o dobrym i złym stosunku do pracy. Tę kwestię omówiono szerzej w Raplocie nad funkcją założoną i rzeczywistą służb pracowniczych, także zrealizowanych przez zespół bydgoski w ramach problemu "Człowiek-Praca".

W Tabeli 2 zestawiono ogólne wartości punktowe, średnie i rangi wyróżnionych dziesięciu grup cech i właściwości, określonych przez samooceniających się oraz przez oceniających. Materiał faktograficzny w niej zawarty jest wyjątkowo bogaty, mogący stanowić podstawę dla wielu poszerzonych analiz ilościowych i jakościowych. Stosując

podejście uogólniające, odczytujemy z niej, że:

Zachodzi daleko idąca zbieżność rang wyróżnionych wcześniej grup składników oceny. Pełna zgodność dotyczy grup - I, II, IV, V, VI, VIII, IX i X-tej, natomiast zróżnicowanie rang tylko o jeden stopień występuje w dwóch przypadkach,

W zasadzie równość rang nie oznacza równości średnich wyborów. Ale i tu występujące różnice są małe, rzędu 0,10 do 0,20 przy skali od 1 do 4.

Analiza poszczególnych składników oceny prowadzi nas do stwierdzenia, iż w grupie składników o wyraźnie zróżnicowanej wartości punktowej znalazły się: składnik 11 - terminowość wykonywania zadań zawodowych /4020 i 3832/, składnik 14 - inicjatywa własna /3588 i 3368/, składnik 15 - dążność do doskonalenia /3486 i 3232/, składnik 27 - stosunek do materiałów i surowców /4024 i 3774/ i składnik 30 - stosunek do ustaleń prawnych /3988 i 3688/.

Zachodzące podobieństwa i różnice odczytać można z obrazu graficznego. Interesujące jest, że zachodzi tak duża zgodność przełożonych i samooceny pracowników.

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

Wyraźnie poniżej średnich ogólnych uplasowały się grupy składników: IX/ występowanie w roli współgospodarza, aktywność społeczno-polityczna w zakładzie, aktywność w działalności pozaprodukcyjnej zakładu i aktywność społeczno-polityczna w środowisku /oraz IV/ aktywność zawodowa, inicjatywa własna, dążność do doskonalenia, postawa racjonalizatorska i wynalazcza/. Są to oceny prawdopodobne, za którymi widzieć można występujące w zespołach pracowniczych: obojętność, bierność, passywność, jak gdyby "oczekiwanie na lepsze czasy". Rzecz charakterystyczna, że obie grupy cech tworzą układ doskonale dopełniający się.

Tablica 2. Wyniki samooceny i oceny badanych pracowników

Właści- wości wg wykazu	Wyniki samooceny			Wyniki oceny		
	Wartości punktowe	Średnia	Ranga grupy	Wartości punktowe	Średnia	Ranga grupy
1	2	3	4	5	6	7
1	3.526	2,8		3.536	2,8	
2	3.720	2,9		3.714	2,9	
3	3.768	3,0		3.778	3,0	
4	3.756	3,0		3.718	2,9	
I gr.	14.770	2,92	6	14.746	2,90	6
5	3.250	2,6		3.364	2,6	
6	3.772	3,0		3.832	3,0	
7	3.676	2,9		3.678	2,9	
8	3.448	2,7		3.572	2,8	
II gr.	14.146	2,80	7	14.446	2,82	7
9	3.886	3,1		3.850	3,0	
10	3.916	3,1		3.900	3,1	
11	4.020	3,2		3.832	3,0	
12	3.992	3,1		3.878	3,0	
III gr.	15.814	3,12	4	15.460	3,02	3
13	3.564	2,8		3.458	2,7	
14	3.588	2,8		3.368	2,6	
15	3.480	2,7		3.232	2,5	
16	2.684	2,1		2.716	2,1	
IV gr.	13.316	2,60	9	12.774	2,48	9
17	4.038	3,2		3.932	3,1	
18	4.078	3,2		3.938	3,1	
19	3.950	3,1		3.718	2,9	
20	4.032	3,2		3.998	3,1	
V gr.	16.098	3,18	2	15.586	3,05	2
21	4.116	3,2		3.982	3,1	
22	4.022	3,2		3.888	3,0	
23	4.128	3,2		4.084	3,2	
24	4.162	3,3		3.890	3,1	
VI gr.	16.428	3,22	1	15.844	3,10	1
25	3.966	3,1		3.878	3,0	
26	4.064	3,2		3.782	3,0	
27	4.024	3,2		3.774	2,9	
28	4.008	3,2		3.768	3,0	
VII gr.	16.062	3,18	3	15.202	2,98	4

1	2	3	4	5	6	7
29	3.978	3,1		4.000	3,1	
30	3.988	3,1		3.688	2,9	
31	4.090	3,2		3.968	3,1	
32	3.216	2,5		3.120	2,5	
VIII gr.	15.272	2,92	5	14.776	2,90	
33	3.298	2,6		3.354	2,6	
34	2.756	2,2		2.844	2,2	
35	2.676	2,1		2.728	2,1	
36	2.628	2,1		2.754	2,2	
IX gr.	11.358	2,22	10	11.680	2,28	10
37	3.668	2,9		3.720	2,9	
38	3.470	2,7		3.622	2,8	
39	3.402	2,7		3.652	2,9	
40	3.198	2,5		3.350	2,6	
X gr.	13.738	2,75	8	14.344	2,80	8
Średnia grupy	14.700	2,90	-	14.486	2,83	-

A jeśli tak, to jakże wiele pozostaje nam do zrobienia. Warto zwrócić uwagę na okoliczność, że omówione w tym rozdziale cechy i właściwości pracownicze, bezpośrednio lub pośrednio określające interesujący nas stosunek do pracy, stosunkowo dobrze korelują z wynikami badań ankietowych, omówionych w rozdziale trzecim, a szczególnie dotyczących ogólnego klimatu pracy zawodowej.

W świetle powyższego - możemy stwierdzić, że uzyskane w drodze samooceny i oceny wyniki badań są prawdopodobne, chociaż układem odniesienia jest stan bardziej pozorowany niż rzeczywisty. Samozadowolenie i samousprawiedliwienie to cechy, które poniekąd stały się składnikami ludzkiej osobowości i społecznej działalności. Znaczy to, że na poprawę stanu rzeczy długo nam jeszcze przypadnie czekać.

5. Zakończenie

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

grup owych wyznaczników pozwala dysponować daną klasyfikacją w różnych sytuacjach weryfikacji empirycznej.

W badaniach bydgoskich najwyższą rangę uzyskały wyznaczniki związane z zakładem pracy i szeroko rozumianym środowiskiem pracy oraz wyznaczniki związane z warunkami życia i pracy pracowników. Można się jednak spodziewać, że przy dalszej stabilizacji naszego życia społeczno-politycznego i gospodarczego wzrastać będzie ranga wyznaczników związanych z właściwościami osobowościowymi pracownika. A jeśli tak, to działania prowadzące do doskonalenia osobowości zawodowej pracujących uznać można jako działania na rzecz, polepszenia stosunku do pracy.

PRZYPISY

- ¹T.Tomaszewski Praca zawodowa jako centralne pojęcie kształcenia zawodowego, W: Kształcenie zawodowe w służbie gospodarki i kultury narodowej, pod redakcją S.Kaczora i Z.Wiatrowskiego, Warszawa WSiP 1978 s.49
- ²Tamże s.51
- ³J.Kulpińska, Pozaprodukcyjne funkcje przedsiębiorstwa przemysłowego, W: Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym, pod redakcją J.Lenarda, Warszawa PWN 1967 oraz - Społeczna aktywność pracowników przedsiębiorstwa przemysłowego, Ossolineum Wrocław 1969
- ⁴D.Dobrowolska, Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka, Ossolineum Wrocław 1974
oraz - Praca w życiu człowieka, Warszawa IW CRZZ 1980
- ⁵J.Kulpińska, Społeczna aktywność przedsiębiorstwa, W: op.cit w przypisie 2, s.85
- ⁶R.Stollberg, Tworzenie i umacnianie socjalistycznego stosunku do pracy w ustroju socjalistycznym, W: Acta Universitatis Lodziensis. Folia sociologica 4. Postawy i zachowania pracownicze, Łódź 1982 s.3
- ⁷A.Wojciechowska-Cieślak, Praca jako wartość społeczna w systemie socjalistycznym, W: op.cit. w przypisie 6, s.29

⁸S.Widerszpil, Socjologia w zakładzie pracy W: Praca i jej rola w społeczeństwie socjalistycznym, Problem humanizacji pracy, Warszawa 1979 ss.52-53

⁹Z.Wiatrowski, Pedagogika pracy w zarysie, Warszawa PWN 1985

¹⁰Tamże, s.250