

Krzysztof Pawełek*

UCZESTNICTWO MŁODZIEŻY W DZIAŁALNOŚCI KULTURALNEJ
PROWADZONEJ W ZAKŁADZIE PRACY

Do pozaprodukcyjnych zadań każdego przedsiębiorstwa przemysłowego należy m. in. organizowanie tzw. życia kulturalnego załogi, stwarzanie pracownikom możliwości spędzania wolnego czasu przez uprawianie amatorskiej działalności artystycznej, rozwijanie zainteresowań, uczestnictwo w różnorodnych formach rekreacji i rozrywki itp. Pełnienie przez zakład pracy, w określonym wymiarze, funkcji pierwszego czy też drugiego układu kultury wynika z ogólnego modelu upowszechnienia kultury.

Wydaje się warte ustalenia, na ile aktualny sposób organizacji działalności kulturalno-oświatowej w przedsiębiorstwie przemysłowym, jej poziom, charakter jest jedynie pochodną obowiązujących założeń polityki kulturalnej, na ile zaś posiada faktyczne uzasadnienie społeczne, służąc rozbudzaniu i zaspokajaniu autentycznych potrzeb kulturalnych pracowników. Jest oczywiste, że o tym, jaki konkretny kształt przybiera tego typu działalność prowadzona w określonym zakładzie, decyduje wiele czynników tak subiektywnych, jak i obiektywnych leżących zarówno po stronie jej organizatorów, jak i uczestników, odbiorców.

Prezentowany materiał empiryczny stanowi próbę charakterystyki zinstytucjonalizowanych form aktywności kulturalnej mło-

* Mgr, st. asystent w Zakładzie Socjologii Ogólnej Instytutu Socjologii UŁ.

dych pracowników przemysłu realizowanej w ramach zakładu pracy, a także poza nim¹.

Analiza udziału badanych osób w działalności kulturalno-oświatowej dotyczyła:

1. Określenia wiedzy badanych o treściach i organizacji "życia kulturalnego zakładu, a więc: orientacji o typach, rodzajach imprez kulturalno-oświatowych, instytucjach je organizujących, a także o określonych, wyspecjalizowanych instytucjach prowadzących w miejscu pracy badanych działalność kulturalno-oświatową (np. biblioteka, zespoły artystyczne) - w konsekwencji ustalenia stopnia zainteresowania działalnością kulturalną realizowaną w zakładzie.

2. Ustalenia stopnia i zasięgu uczestnictwa badanych w tej działalności - tzn. udziału w imprezach kulturalnych, a zwłaszcza uczestnictwa w wyspecjalizowanych instytucjach zajmujących się animowaniem działań kulturalnych w zakładzie (np. amatorskie zespoły artystyczne, koła zainteresowań). W równej mierze interesowało nas uchwycenie tego typu uczestnictwa respondentów w analogicznych instytucjach poza zakładem pracy.

3. Uchwycenia wśród badanej zbiorowości osób organizujących - animujących tego rodzaju działalność w zakładzie, a więc uczestniczących w niej nie tylko w wymiarze odbioru, konsumpcji tworzonych i przekazywanych tu treści kulturalnych. Badanie sfery działań inspirujących, organizujących życie kulturalne w zakładzie (przebiegających w ramach istniejących tu instytucji specjalnie powołanych do prowadzenia tego typu działalności lub poza nimi) miało na celu określenie wąsko rozumianej aktywności w dziedzinie kultury - dotarcie do aktywistów społecznych zajmujących się organizowaniem życia kulturalnego.

Określenie tak rozumianej aktywności badanych w sferze kultury dokonywane było na tle ich społecznej sytuacji. Interesowała nas społeczna lokalizacja wykrytych różnic i odmierności w zachowaniach tego rodzaju, a także zbadanie obiektywnych, społecznych ich uwarunkowań. Ten aspekt badania miał również na ce-

¹ Badania prowadzone były w oparciu o 792-osobową grupę pracowników w wieku 18-30 lat dwóch łódzkich przedsiębiorstw przemysłowych.

lu ustalenie, w jakiej mierze i w jakim zakresie ten specyficzny (wielokrotnie dyskutowany) typ kontaktów z kulturą, jaki proponuje swym pracownikom przedsiębiorstwo przemysłowe, aktualizuje się w doświadczeniach kulturalnych badanych. Jest to problem istotny zwłaszcza w sytuacji istnienia i oddziaływania "konkurencyjnych", alternatywnych wyspecjalizowanych placówek, instytucji kulturalnych drugiego czy też trzeciego układu kultury, z jakimi mamy do czynienia w dużym mieście. Ważne było także ustalenie, na ile funkcje tego specyficznego układu kulturowego ulegają specjalizacji: które pełnią rolę dominującą, które ulegają osłabieniu, a które z nich w ogóle zanikają.

Uczestnictwo badanych w szeroko rozumianej działalności kulturalnej organizowanej i prowadzonej w zakładzie pracy jest ujmowane zatem w jego instytucjonalnym i ilościowym wymiarze. Za przejawy aktywności kulturalnej przebiegającej w tak wyznaczonych społecznych ramach uznane zostały następujące zachowania:

- udział w imprezach kulturalnych;
- uczestnictwo w działalności zakładowych instytucji kulturalnych, oświatowych oraz sportowo-rekreacyjnych;
- organizowanie imprez kulturalnych;
- organizowanie imprez sportowo-rekreacyjnych.

1. Udział badanych w imprezach kulturalnych organizowanych przez zakład pracy

Uzyskano informacje dotyczące: liczby osób w badanej próbie, które uczestniczyły i nie uczestniczyły w przeciągu jednego roku w różnorodnych imprezach organizowanych przez zakład, ilości imprez, w których uczestniczyli respondenci w tym okresie oraz ich charakteru, zaś w odniesieniu do tych badanych, którzy nie partycypowali w tego rodzaju działalności, głównych powodów braku uczestnictwa.

Okazało się, że w badanej próbie jedynie 1/4 respondentów brała udział w imprezach, jakie były organizowane w tym czasie przez zakład. Natomiast aż 3/4 badanych pozostawało całkowicie poza zasięgiem tego typu działalności - ta część badanych nie uczestniczyła w żadnej z zainicjowanych przez zakład pracy im-

prez. Jednocześnie niemal 1/3 wszystkich respondentów w ogóle nie wiedziała, że taka działalność była prowadzona w ich zakładzie.

Ponad 2/3 badanych (67,2%) jako główną przyczynę swego braku uczestnictwa w imprezach podawało brak czasu spowodowany obowiązkami domowymi i rodzinnymi, nauką (poszerzaniem lub uzupełnianiem wiedzy i kwalifikacji), a także pracą zmianową. Był to zwłaszcza główny powód absencji wśród respondentów pozostających w związkach małżeńskich i posiadających dzieci. Wśród innych przyczyn wymieniano: brak informacji bądź złą informację o odbywających się imprezach (8,4%), brak kontaktów w środowisku pracy wynikający głównie ze zbyt krótkiego czasu pracy w zakładzie (8,4%), brak zainteresowania tego rodzaju imprezami ze względu na ich małą atrakcyjność, niski poziom oraz preferowanie innych sposobów spędzania wolnego czasu (7,8%).

Blisko 4% badanych tłumaczyło swoje nieuczestniczenie w imprezach brakiem przynależności do ZSMP, utrudniającym czy też uniemożliwiającym korzystanie z pewnych form działalności (zwłaszcza w opinii respondentów tych bardziej atrakcyjnych, jak np. tanie wycieczki krajowe i zagraniczne, obozy turystyczne itp.) zarezerwowanych głównie dla członków tej organizacji. Niedostateczne poinformowanie o imprezach jako istotną przyczynę braku swego w nich udziału podkreślali przede wszystkim respondenci nie należący do ZSMP, a także pracownicy o stosunkowo krótkim stażu pracy (do 3 lat) w badanym zakładzie.

Wśród respondentów nie należących do żadnej organizacji złe poinformowanie jako ważną przyczynę podało 12% osób, podczas gdy wśród respondentów należących do ZSMP tylko 4,8%. Wśród osób pracujących nie dłużej niż 3 lata - 11% respondentów, a wśród starszych stażem pracowników (pracujących w zakładzie ponad 7 lat) tylko 5%.

W grupie najmłodszych stażem pracowników podkreślano także jako ważny powód absencji w zakładowych imprezach brak kontaktów w środowisku pracy, brak nawiązanych znajomości, a więc słaby stopień zintegrowania z innymi pracownikami. Przyczyny tego rodzaju wymieniło tu 14,3% badanych, gdy dla porównania wśród osób pracujących w zakładzie średnio 5 lat - 8,9%, a wśród respondentów o ponad 7-letnim stażu pracy tylko 3%.

Respondenci z wyższym wykształceniem najwyraźniej podkreślali natomiast jako istotną przyczynę nieuczestniczenia w imprezach brak zainteresowania tego typu działalnością. Małą atrakcyjność imprez, niski ich poziom, preferowanie innych form, sposobów spędzania wolnego czasu deklarowało tu 12% badanych. Wśród respondentów ze średnim wykształceniem tego rodzaju argumentacja charakterystyczna była dla 9,4% respondentów, a w grupie osób o niższym poziomie wykształcenia (zasadnicze zawodowe i podstawowe) tylko dla 5,8% badanych. Bariery natury formalnej, utrudniające czy też całkowicie blokujące dostęp do imprez, wymieniało wśród osób nie należących do żadnych organizacji społecznych i politycznych 5,5% respondentów (w całej grupie osób nie partycypujących w imprezach odsetek ten wynosił 3,9%). Respondenci ci podkreślali elitarność pewnych imprez, wyłączną ich dostępność dla członków organizacji młodzieżowej. Dotyczyło to zwłaszcza imprez w dużym stopniu dofinansowywanych przez zakład pracy, a więc przede wszystkim tanich wycieczek zagranicznych, obozów wypoczynkowych, atrakcyjnych imprez o charakterze artystycznym, kursów samochodowego prawa jazdy itp.

Jak można było przypuszczać, udział w imprezach pozostawał w pewnym związku ze stanem cywilnym i rodzinnym badanych. Zgodnie z ogólną tendencją, jaką ujawnia większość badań nad uczestnictwem w kulturze, również i tutaj większą frekwencję przejawiali ludzie wolni oraz nie obciążeni obowiązkami rodzinnymi - przede wszystkim opieką nad dziećmi. Wśród osób zamężnych (żonaci) uczestnicy imprez stanowili 21,7%, natomiast w grupie osób wolnych odsetek ten wynosił 29,6%.

Podobne różnice wystąpiły pomiędzy osobami posiadającymi i nie posiadającymi dzieci - wśród mających dzieci uczestniczyło 20,6% respondentów, a w grupie nie posiadających ich 28,5%.

Innymi czynnikami różnicującymi w istotny sposób omawiany tu rodzaj uczestnictwa w życiu kulturalnym były: miejsce zamieszkania oraz przynależność organizacyjna respondentów. Osoby mieszkające poza łodzią w znacznie mniejszym stopniu korzystały z tego typu działalności oferowanej przez zakład pracy niż jego pracownicy mieszkający w tym mieście. Wśród mieszkających w łodzi uczestniczyło 26,5% osób, natomiast wśród pracowników mieszkających poza nią tylko 15,8% (a więc przeszło 1,5 raza mniej).

Bardziej intensywne uczestnictwo w omawianym tu rodzaju działań kulturalnych, w porównaniu z osobami nie należącymi do żadnych organizacji społeczno-politycznych, deklarowali członkowie zakładowej organizacji młodzieżowej ZSMP. Respondenci należący do tej organizacji prawie 2,5-krotnie częściej uczestniczyli w imprezach niż osoby "nieorganizowane", a 1,5 raza częściej niż osoby należące do innych organizacji i stowarzyszeń.

Nie dostrzeżono zależności pomiędzy udziałem badanych w imprezach a ich wykształceniem, zawodem, stanowiskiem, stażem pracy. W poszczególnych kategoriach wieku, wykształcenia, rodzaju wykonywanej pracy itd. odsetki osób uczestniczących w imprezach pozostawały na zbliżonym poziomie. Należy jednak dodać, że respondenci z wykształceniem średnim i wyższym, pracujący umysłowo, zajmujący kierownicze stanowisko, o dłuższym stażu pracy w zakładzie (powyżej 4 lat) uczestniczyli w nich relatywnie częściej niż osoby o najniższym poziomie wykształcenia i kwalifikacji, pracujące fizycznie i dość krótko.

Większość badanych deklarujących swój udział w imprezach (63,8%) ograniczyła się do uczestnictwa jedynie w jednej z nich. W dwóch imprezach uczestniczyła 1/5 (21,4%) respondentów, a w trzech i więcej już tylko 14,8% osób. Jakkolwiek badaną zbiorowość tworzyli wyłącznie ludzie młodzi (18-30 lat), dało się w niej zauważyć pewne zróżnicowanie intensywności uczestnictwa w imprezach w zależności od wieku. Najbardziej sporadyczny kontakt, prowadzący się do uczestnictwa tylko w jednej imprezie deklarowali najmłodszy respondenci (poniżej 20 lat). Blisko 80% badanych w tej kategorii wieku nie stanowiło w miarę regularnych odbiorców tego typu działalności, pozostając na poziomie ograniczonego i okazjonalnego z nią kontaktu.

Osoby częściej i systematyczniej uczestniczące w imprezach zakładowych to respondenci starsi (powyżej 21 lat) - blisko 1/5 spośród nich brała udział w co najmniej trzech imprezach, podczas gdy w najmłodszej grupie badanych nikt nie przekroczył tego progu. Tak wykształcenie, jak i zawód, czy też inne zmienne jak np. staż pracy nie miały większego wpływu na częstotliwość uczestnictwa badanych w tego rodzaju formach życia kulturalnego w zakładzie. Pewien związek zaznaczył się jedynie na poziomie przynależności do ZSMP. Członkowie tej organizacji częściej niż

inni uczestniczyli w imprezach - przeszło 20% spośród nich brało udział przynajmniej w trzech imprezach, podczas gdy wśród pozostałych respondentów taką częstotliwość kontaktów deklarowało ok. 7% badanych. Członkowie ZSMP byli też stosunkowo najlepiej poinformowani o odbywających się w zakładzie imprezach. Blisko 80% spośród nich wiedziało, że są one organizowane, podczas gdy wśród osób nie należących do żadnych organizacji poinformowanych o tym była już tylko połowa badanych.

Większą orientację w tego rodzaju przejawach życia kulturalnego w zakładzie wykazywały ponadto osoby o dłuższym stażu pracy. Wśród osób pracujących w zakładzie nie dłużej niż 3 lata zorientowanych było 60,8% respondentów, natomiast spośród tych, których staż pracy był dłuższy (4 lata i więcej), o imprezach wiedziało 71% osób.

Uczestnictwo badanych w zakładowych imprezach miało określony profil. Połowa respondentów na pierwszym miejscu wymieniała udział w imprezach o charakterze rozrywkowym (dyskoteki, wieczorki taneczne, zabawy sylwestrowe itp.) oraz rekreacyjno-turystycznym i sportowym (wycieczki, rajdy turystyczne grzybobrania, biwaki oraz rozgrywki sportowe). W zabawach tanecznych i innych podobnych imprezach rozrywkowych uczestniczyło 27% badanych, w imprezach turystycznych i sportowych 23,5%.

Stosunkowo liczną grupę (28,9%) stanowili także respondenci, którzy na pierwszym miejscu wśród imprez, w których brali udział, wymieniali imprezy okolicznościowe, takie jak: akademie, wieczornice, "koncerty z dedykacją" itp.

Na znacznie niższym poziomie pozostawało uczestnictwo badanych w różnorodnych imprezach o charakterze artystycznym, jak: występy zespołów estradowych, recitale piosenkarskie, wieczory poetyckie (w tym również udział w spektaklach teatralnych, operowych i operetkowych oraz seansach kinowych). Badani, którzy na pierwszym miejscu wskazywali ten typ działalności organizowanej przez zakład pracy, stanowili 17% uczestników imprez.

Najmniejszą popularnością cieszyły się imprezy o charakterze oświatowym, a więc organizowane w tym czasie na terenie badanych zakładów prelekcje, odczyty, pogadanki, czy też np. kursy języków obcych - na pierwszym miejscu wymieniło je zaledwie 4% respondentów.

Charakter imprez preferowanych przez badanych pozostawał w pewnym związku z ich wiekiem. W grupie respondentów młodych (do 25 lat) dominowało uczestnictwo w imprezach o charakterze rozrywkowym. Przeszło 1/3 (36,1%) wśród nich uczestniczyła w zabawach tanecznych, wieczorkach, dyskotekach. W grupie respondentów nieco starszych (powyżej 25 lat) uczestniczyło w tego rodzaju imprezach ponad dwukrotnie mniej osób (15,9%). Wśród tych respondentów przeważało natomiast zainteresowanie imprezami turystycznymi i rekreacyjno-sportowymi (uczestniczyło w nich 28,4% badanych, podczas gdy w grupie respondentów młodszych - 19,4%) oraz imprezami okolicznościowymi - wzięło w nich udział 36,4% respondentów, a w grupie badanych poniżej 25 lat - 21,4%.

Udział badanych w obydwu grupach wieku w imprezach kulturalno-oświatowych pozostawał na zbliżonym poziomie, charakterystyczna jest przy tym całkowita absencja w tego rodzaju imprezach respondentów najmłodszych, tych poniżej 20 lat. Zaznaczyła się jednocześnie niewielka przewaga w udziale pracowników fizycznych w imprezach o charakterze rozrywkowym oraz sportowo-turystycznym, natomiast pracowników umysłowych w imprezach oświatowych oraz okolicznościowych. Jednocześnie, o ile w grupie pracowników fizycznych procentowy udział badanych w poszczególnych typach imprez pozostaje na zbliżonym poziomie (z wyjątkiem imprez oświatowych, dla których wskaźnik uczestnictwa jest tu niższy niż dla całej zbiorowości), o tyle wśród pracowników umysłowych zaznaczyła się wyraźna przewaga udziału w imprezach okolicznościowych.

Udział w tego rodzaju imprezach był zwłaszcza charakterystyczny dla pracowników umysłowych na stanowiskach kierowniczych - blisko połowa z nich uczestniczyła właśnie w tych imprezach, podczas gdy wśród pracowników fizycznych tylko 1/4 respondentów. Udział w akademiach, wieczornicach i temu podobnych uroczystościach organizowanych w zakładzie dla osób zajmujących w jego strukturze organizacyjnej wyższe pozycje jest raczej obowiązkowy, tym też więc można tłumaczyć tak wyraźną przewagę respondentów z tej grupy na tle innych kategorii pracowników.

Podobnie jak w przypadku intensywności uczestnictwa w imprezach tak i w odniesieniu do jego charakteru wykształcenie respondentów nie odgrywało różnicującej roli. Tak więc w obydwu

wybranych zakładach udział w imprezach wypełniających program działalności kulturalnej obejmował stosunkowo niewielką część badanej zbiorowości, miał on przy tym najczęściej sporadyczny, jednorazowy charakter. Jednocześnie zaznaczył się tu określony, homogeniczny typ tego uczestnictwa: duża część respondentów uczestniczyła wyłącznie w imprezach rozrywkowych (dyskoteki, zabawy taneczne itp.) i turystyczno-rekreacyjnych (wycieczki, rajdy itp.). Imprezy o charakterze artystycznym czy też oświatowym nie cieszyły się wśród nich większą popularnością. Zaznaczyć trzeba przy tym, że wśród rozmaitych imprez proponowanych pracownikom w obydwu badanych zakładach pracy zdecydowanie dominowały właśnie te o profilu rozrywkowo-rekreacyjnym.

Są to te formy rozrywki wspartej o bezpośrednią interakcję, które nie będąc zbyt bogate w symboliczne treści kulturalne pełnią jednak istotne zadanie nawiązywania i podtrzymywania stosunków personalnych, wzmacniając mechanizmy społecznej integracji.

Wydaje się, że udział badanych w określonych formach życia kulturalnego w zakładzie pracy był podporządkowany głównie funkcjom integracyjnym. Największe zainteresowanie respondenci wykazywali właśnie tymi formami, które umożliwiają i intensyfikują osobiste kontakty, stwarzają okazję do spotkań towarzyskich, a więc stanowią platformę bezpośredniej społecznej interakcji.

2. Uczestnictwo badanych w zakładowych instytucjach kulturalno-oświatowych oraz rekreacyjno-sportowych

W działalności kulturalnej prowadzonej przez zakład pracy jest także miejsce na bardziej systematyczne, ukierunkowane i wyspecjalizowane formy kontaktów z kulturą. Amatorską twórczość artystyczną, rozwijanie i pogłębianie określonych zainteresowań umożliwiają mają rozmaite zespoły artystyczne, koła zainteresowań, dyskusyjne kluby filmowe i tym podobne instytucje. Stwarzają one szansę przejścia od "kultury biernej", czyli zachowań wyłącznie odbiorczych wobec przekazów symbolicznych, do ujawniającej i angażującej postawy kreacyjnej "kultury czynnej".

W okresie przeprowadzania badań w obydwu wybranych zakładach działało kilkanaście amatorskich zespołów i kół zainteresowań o

charakterze artystycznym (zespoły muzyczne, taneczne, koła recytatorskie i plastyczne, a także fotograficzne) oraz kół zainteresowań o profilu pozaartystycznym (modelarskie, filatelistyczne, akwarystów itp.). W jednym z zakładów działał dość regularnie DKF oraz koło miłośników teatru. Działalność ta była prowadzona w międzyzakładowych domach kultury (w tym czasie obydwie badane zakłady nie posiadały samodzielnych placówek kulturalno-oświatowych). Równolegle w obydwu zakładach działały rozmaite zespoły, sekcje sportowe, turystyczne i rekreacyjne (m. in. piłki nożnej, siatkówki, wędkarskie, krajoznawcze, motocyklowe, brydżowa) proponujące odmienny sposób spędzania czasu wolnego. Ogółem w obydwu typach działalności uczestniczyła niewielka część respondentów - łącznie 11,3% całej badanej zbiorowości.

Uczestnictwo w zespołach artystycznych, kołach zainteresowań o charakterze kulturalno-oświatowym było udziałem znikomej części badanych. W próbie liczącej prawie 800 osób aktywnie uczestniczyło w tego rodzaju instytucjach zaledwie kilka osób. Natomiast zdecydowana większość respondentów realizowała swoje zainteresowania wyłącznie w instytucjach o charakterze sportowo-rekreacyjnym, przy czym prawie wszyscy udział ten ograniczali do jednego zespołu (sekcji) tego typu.

Podobnie jak w przypadku uczestnictwa w imprezach organizowanych przez zakład tak i tu przeważały osoby wolne, nie posiadające dzieci, a także członkowie ZSMP.

Znikomy udział badanych w zakładowych placówkach kulturalno-oświatowych łączył się jednocześnie ze słabą orientacją respondentów dotyczącą ich istnienia i charakteru prowadzonej przez nie działalności. Znacznie lepszą orientację wykazywali oni w odniesieniu do działalności zespołów, sekcji i kół o profilu rekreacyjno-sportowym.

Równie nikły i podobnie ukierunkowany charakter miało uczestnictwo badanych w instytucjach tego rodzaju działających poza zakładem pracy i z nim nie związanych. Uczestniczyło w nim 8,7% badanej zbiorowości, z tego większość partycypowała wyłącznie w instytucjach o profilu sportowo-rekreacyjnym; w amatorskiej działalności artystycznej uczestniczyło zaledwie kilkanaście osób. Tak więc trudno tu mówić o szerokiej aktywnej partycypacji badanych w kulturze w wąskim rozumieniu.

3. Udział badanych w organizowaniu działalności kulturalnej i sportowej

Poza obrazem uczestnictwa badanych w imprezach i instytucjach kulturalnych starano się uzyskać informacje o ich udziale w organizowaniu, animowaniu działalności kulturalnej w zakładzie, a więc partycypowaniu w niej nie tylko w wymiarze odbioru, konsumpcji tworzonych i przekazywanych tu treści.

Działalność tego rodzaju zadeklarowała niewielka grupa badanych - jedynie 6% respondentów (47 osób), ograniczając się przy tym do organizowania bądź współorganizowania wyłącznie imprez. Prowadzenie amatorskich zespołów artystycznych, kół zainteresowań, czy też sekcji sportowych miało charakter w pełni profesjonalny.

Większość respondentów w tej grupie organizowała bądź pomagała przeprowadzić imprezy o charakterze rozrywkowym (zabawy taneczne, dyskoteki itp.). Część osób brała udział w organizowaniu imprez okolicznościowych, takich jak akademie, "koncerty z dedykacją" itp. Kilka osób przygotowywało prelekcje, pogadanki oraz spotkania z ludźmi kultury, twórcami - spotkania z tzw. ciekawymi ludźmi. Paru respondentów organizowało na terenie zakładu występy profesjonalnych zespołów artystycznych i estradowych (kabaret, recitale piosenkarskie itp.).

Osobną kategorię stanowiły osoby organizujące wyłącznie imprezy o charakterze sportowo-rekreacyjnym, a więc rozmaite zawody, rozgrywki w różnych dyscyplinach sportu, a także wycieczki, rajdy turystyczne itp. Respondenci ci stanowili 8,5% (66 osób) badanej zbiorowości.

Zdecydowana większość osób (w obydwu grupach) ograniczała tego typu działalność do organizowania czy też współpracy, pomocy przy organizowaniu tylko jednej imprezy. Była to więc działalność sporadyczna i przy tym zlokalizowana w specyficznej grupie badanych - zdecydowana większość osób realizujących tego typu role należała do zakładowej organizacji ZSMP (nie zaobserwowano tu wpływu innych zmiennych).

4. Uwagi końcowe

Uczestnictwo badanej młodzieży w tzw. życiu kulturalnym prowadzonym w zakładzie pracy - we wszystkich omawianych wymiarach - miało stosunkowo wąski zasięg i słabą intensywność. W różnych formach działalności kulturalnej, jaką oferowały obydwie zakłady swoim pracownikom, uczestniczyła niewielka część badanej zbiorowości, ograniczając swój udział w tych specyficznych, chociaż jednocześnie standardowych typach działań do sporadycznych i często dość przypadkowych kontaktów.

Omawiane tu uczestnictwo miało przy tym określony profil - dominowało nastawienie na rozrywkę i wypoczynek w prostych, niezbyt urozmaïconych formach (zabawy, wycieczki, sport). Wydaje się, na podstawie wypowiedzi samych respondentów, którzy głównie postulowali taki właśnie charakter działalności, że nie ma tu istotnej rozbieżności między tym, co proponuje w tej dziedzinie zakład a tym czego oczekują badani.

Wyraźne przeniesienie zainteresowań kulturalnych badanych w dziedzinie sportu, rekreacji i niezbyt skomplikowanej rozrywki odzwierciedliło się także w niskim ich udziale w amatorskiej twórczości artystycznej, w działalności kół zainteresowań i innych placówek kulturalno-oświatowych działających w ramach zakładu, jak i poza nim. Tak zdecydowanie ujednolicone uczestnictwo w kulturze realizowanej w zakładzie nie różnicowało się w sposób istotny pod wpływem rozmaitych, ważnych czynników składających się na sytuację społeczną jednostki (takich jak: wykształcenie, zawód, formalna pozycja w zakładzie, pochodzenie społeczne).

Zwraca uwagę natomiast istotnie różnicujący w wielu przypadkach wpływ przynależności do ZSMP. Członkowie tej organizacji stanowiący 1/3 badanej zbiorowości (połowa respondentów nie należała do żadnej organizacji społeczno-politycznej) wykazywali w wielu sytuacjach relatywnie szerszy zakres i większą intensywność uczestnictwa w przedstawionej działalności. Wynika to z faktu, że animowanie działalności kulturalnej, organizowanie wypoczynku, zwłaszcza ludzi młodych, w każdym zakładzie (nie tylko w tych, które były przedmiotem badania) w dużym stopniu jest

realizowane właśnie przez ZSMP. Działalność tego rodzaju (do której faktycznie prawie wyłącznie sprowadza się rola tej organizacji w zakładzie) kierowana jest przede wszystkim na jej członków, zawężając się do formalnych ram organizacji.

Wydaje się, że stosunkowo niewielki odsetek osób w całej zbiorowości badanych systematycznie uczestniczących w działalności kulturalnej prowadzonej przez zakład pracy tłumaczyć można także (nie wnikając szczegółowo w jej ogólny poziom i sposób organizacji) alternatywnym oddziaływaniem zwłaszcza III układu kultury.

Krzysztof Pawełek

PARTICIPATION OF YOUNG PEOPLE IN CULTURAL ACTIVITIES
CONDUCTED WITHIN WORK ESTABLISHMENT

The article analyzes the participation of young industrial workers in cultural activities organized within a work establishment. This participation in the company's cultural life was analyzed in its institutional and quantitative dimensions. The author was trying to determine the degree and scope of respondents' participation in this type of activities, its forms and kinds. Along with description of their participation in cultural events and work of cultural institutions, attempts were made at obtaining information about their participation in organization and promotion of cultural and educational activities in the work establishment, and thus participating not only in the area of reception of created and transferred contents. The author was also interested in determining the knowledge of his respondents about contents and organization of "cultural life" in the work establishment, and "degree of the interest taken by them" in this form of activities. Of an equally great interest was to define the social location of revealed differences in behavioural attitudes of this kind, and to examine their objective and social determinants. Simultaneously the author was trying to determine to what degree and to what extent this specific type of contacts with culture as offered by an industrial company to its employees is revealed in practice in the cultural experience of the respondents. It was also equally important to determine to what extent the functions of this quite specific cultural system are subject to specialization, and which of these functions play a predominant role, which of them are becoming gradually reduced, and which completely disappear.