

Bronisław Morawski*

CZYNNIKI POŁOŻENIA SPOŁECZNEGO A POSTAWY WOBEC PRACY

W badaniach poświęconych aktywności społecznej młodych pracowników przemysłu¹ zajmowaliśmy się m. in. postawami wobec pracy. Poszukiwane były różne uwarunkowania tych postaw, a wśród nich zależności z ważnymi dla przeobrażeń struktury klasowo-warstwowej cechami położenia społecznego.

Z punktu widzenia wąsko pojętych studiów nad strukturą klasowo-warstwową jest to dość nietypowe skojarzenie różnych zagadnień i tylko w tym aspekcie mówimy o osobliwości podjętych decyzji. Skądinąd bowiem wiadomo, że zarówno aktywność społeczna, jak i postawy wobec pracy były przedmiotem badań empirycznych w ramach studiów z zakresu socjologii klasy robotniczej, czy też w ramach socjologii przemysłu na terenie, gdzie podział klasowo-warstwowy był zawsze uwzględniany w analizach.

Nie w tradycji jednakże upatrujemy uzasadnień dla podjętych decyzji, lecz w argumentacji merytorycznej. Śledzenie zależności między tradycyjnie uznanymi cechami położenia (np. dochody, wykształcenie, miejsce w podziale pracy) społecznego, aktywnością społeczną a postawami wobec pracy daje możliwość znalezienia

* Mgr. st. asystent w Zakładzie Socjologii Przemysłu Instytutu Socjologii UŁ.

¹ Mowa tu o badaniach nt. "Aktywność społeczna młodych pracowników przemysłu", które zostały przeprowadzone w Instytucie Socjologii UŁ w ramach problemu węziowego 11.2, poświęconego przeobrażeniom struktury społecznej w Polsce. Badania zostały przeprowadzone na próbie losowej 792 pracowników dwóch łódzkich przedsiębiorstw przemysłowych w wieku 18-30 lat.

wielu wyjaśnień ważnych dla teorii społeczeństwa socjalistycznego². Dlatego też prezentację wyników badań empirycznych poprzedzamy nieco obszerniejszymi uwagami teoretycznymi, które dotyczą:

1) znaczenia wiedzy o postawach do pracy w analizie makroprocesów, ze szczególnym uwzględnieniem społeczeństwa socjalistycznego:

2) ważności niektórych czynników położenia społecznego w analizie struktury społecznej tegoż społeczeństwa.

1. Postawy wobec pracy w makroprocesach społecznych

Ogólnie rzecz biorąc postawy są zjawiskiem z zakresu motywacji zachowań. Już sam fakt ten może być sam w sobie dostatecznie ważnym powodem, by zastanowić się nad różnicami postaw wśród przedstawicieli dowolnych grup społecznych. Nie wyczerpuje to jednakże możliwych uzasadnień tematu. Istnieją też uzasadnienia, które ściślej wiążą problematykę postaw z zagadnieniami struktury społecznej i makroprocesami. Jedną z takich perspektyw rysuje pytanie o rolę postaw w funkcjonowaniu różnych systemów społeczno-ekonomicznych. Inaczej mówiąc, czy funkcjonowanie różnych systemów w jednakowym stopniu uzależnione jest od postaw i jakie są postawy, które najlepiej służą danemu systemowi.

Zróznicowanie postaw w zależności od struktury klasowo-warstwowej było podejmowane w literaturze socjologicznej od dawna. Wiele uwagi temu poświęcił np. S. Ossowski. Opisał on różnice postaw wytwórców w różnych ustrojach. Wynikają one z działania w danym ustroju odmiennych mechanizmów motywujących do działalności produkcyjnej. Postawy różnicują się w zależności od tego, czy system odwołuje się w pracy do przymusu fizycznego, opinii społecznej, czy też do autotelicznego zainteresowania wykonywaną

² O teorii społeczeństwa socjalistycznego mówimy tu nie jako o zbiorze twierdzeń normatywnych o tym społeczeństwie, lecz jako o zbiorze twierdzeń wyjaśniających mechanizmy funkcjonowania i rozwoju tego społeczeństwa.

czynnością (przymusu wewnętrznego)³. Wprawdzie każdą z tych form przymusu odnajdujemy w różnych formach społeczeństwa, to jednak poszczególne systemy charakteryzują się dominacją jednego z tych mechanizmów motywacyjnych. I tak dla niewolnictwa najbardziej charakterystyczny był przymus zewnętrzny fizyczny, dla feudalizmu przymus fizyczny i ekonomiczny, a w kapitalizmie pierwszoplanową rolę odgrywa przymus ekonomiczny. Odnośnie do socjalizmu S. Ossowski pisze, że zmiana ustroju nie eliminuje wprawdzie przymusu ekonomicznego, jednakże zmniejsza jego znaczenie na rzecz motywacyjnej roli opinii społecznej⁴.

Różne formy przymusu rozkładają się też nierównomiernie wśród poszczególnych grup struktury społecznej. Przymus zewnętrzny (fizyczny, ekonomiczny) dotyczy przede wszystkim klas społecznie upośledzonych.

S. Ossowski w swoich teoriach kładzie głównie nacisk na psychologiczne mechanizmy związane z procesem autotelizacji czynności w miarę poznawania atrakcyjności samej czynności i przedmiotu czynności. W nieco mniejszym stopniu istnienie różnych form przymusu wiąże z występowaniem w organizacji społecznej instytucji społecznych nakłaniających do działania. Zwraca np. uwagę na chłostę za lenistwo jako przykład takich instytucji.

W nieco innej postaci związku postaw i struktury społecznej można odnaleźć w rozważaniach o typach osobowości, które znane są z prac F. Znanieckiego, J. Chałasińskiego i J. Szczepańskiego. Najbardziej bliską współczesnym stosunkom w Polsce jest w tej mierze rozprawa J. Szczepańskiego "Osobowość ludzka w procesie powstawania społeczeństwa socjalistycznego"⁵. Autor ukazuje z jednej strony związki różnych typów osobowości ze strukturą społeczeństwa Polski przedwojennej, a z drugiej strony zastanawia się, w jakim stopniu zrodzone w społeczeństwie kapitalistycznym i dziedziczone kulturowo od dawnego społeczeństwa typy osobo-

³ S. O s s o w s k i, Ogólne zagadnienia dotyczące współżycia zbiorowego w dziedzinie pracy, [w:] i d e m, Dzieła, t. 3, Warszawa 1967.

⁴ Ibidem, s. 376.

⁵ J. S z c z e p a ń s k i, Osobowość ludzka w procesie powstawania społeczeństwa socjalistycznego, [w:] i d e m, Odmienny czas teraźniejszy, Warszawa 1973.

wości mogą być przydatne dla efektywnego funkcjonowania społeczeństwa socjalistycznego. Autor w swych rozważaniach podkreśla zarazem, że w społeczeństwie kapitalistycznym dominował wzór "człowieka ekonomicznego", który jest w pewnym sensie funkcjonalnie sprzężony z cechami gospodarki kapitalistycznej. Wynika on z przyjętych tam zasad racjonalizacji procesów gospodarczych i wyrosłej na jej tle komercjalizacji stosunków społecznych. Dominacja tego wzoru osobowościowego dokumentuje się z jednej strony w tym, że przeważał on wśród burżuazji i drobnomieszczactwa, a więc wśród klas posiadających dominującą pozycję ekonomiczną, a z drugiej strony w tym, że przenikał on do innych klas - chłopskiej i robotniczej⁶.

Omawiany przez autora typ "człowieka pracy" jest przepojony elementami osobowości ekonomicznej. Ludzie pracy, których odnajdujemy w tamtym społeczeństwie zarówno wśród robotników, chłopstwa, jak i rzemieślników, kierują się w pracy głównie motywacją ekonomiczną i społeczną. Ludzie z tego kręgu różnili się w zdecydowany sposób od "ludzi zabawy" skupiających uwagę na mistrzostwie techniki [...] i bezinteresownie wykonywanej pracy"⁷ oraz od "ludzi dobrze wychowanych", którzy w pracy "zainteresowani są przede wszystkim doskonałością dzieła tworzonego bezinteresownie"⁸.

Postulowany w literaturze ideał wychowawczy "człowieka socjalizmu" jest w zakresie motywacji pracy najbliższy "człowiekowi zabawy" i "człowiekowi dobrze wychowanemu". Ideał ten nacechowany jest prospołecznością postaw i motywacjami ekonomicznymi, które - jak to nazywa J. Szczepański - są charakterystyczne dla gospodarki socjalistycznej, w których dążenia do maksymalnego zysku i bogacenia się jednostki są wyparte przez dążenia do maksymalnego bogacenia się społeczeństwa⁹ oraz motywacjami ideowymi. Ideał ten, jak widać, jest w znacznej mierze zaprzeczeniem

⁶ Dokładniej biorąc J. Szczepański pisze o arystokracji robotniczej, por. *ibidem*, s. 308.

⁷ *Ibidem*, s. 304-305.

⁸ *Ibidem*, s. 304.

⁹ *Ibidem*, s. 325.

wzoru "człowieka ekonomicznego" najbliższego gospodarce kapitalistycznej.

Badanie związków między osobowością, motywacją czy postawami a strukturą społeczną posiada, jak z powyższego wynika, przynajmniej dwa wyraźnie zarysowane konteksty. Pierwszy związany jest z poszukiwaniem społecznej genealogii postaw, w drugim natomiast postawy są ujmowane jako funkcjonalny element systemu społecznego, a przede wszystkim jako czynnik kształtujący proces produkcji. Ten wątek wyraźnie wystąpił (obok pierwszego) w cytowanych pracach F. Znanieckiego i J. Szczepańskiego. Wiąże się on z hipotezą, którą dalej szerzej omawiamy.

W społeczeństwie socjalistycznym (mamy tu na uwadze przynajmniej wstępne etapy jego rozwoju) zachodzą określone przemiany w zakresie roli postaw w kształtowaniu zachowań produkcyjnych. Ogólnie rzecz biorąc, hipoteza, o którą tu chodzi, głosi, że rola postaw w stymulowaniu zachowań produkcyjnych w socjalizmie wzrasta, a ściślej mówiąc powinna wzrastać, biorąc pod uwagę niektóre normatywne twierdzenia teorii społeczeństwa socjalistycznego. Nie jest to bynajmniej równoznaczne z twierdzeniem, że postawy nie odgrywają jakiegóś roli w regulowaniu zachowań produkcyjnych we wcześniejszych formach społecznych, np. w kapitalizmie. Byłoby to bezsensowne postawienie zagadnienia. Przeczą temu choćby przytoczone wcześniej poglądy na temat różnych zależności między postawami a systemami społeczno-ekonomicznymi (np. przytaczane w tej sprawie opinie S. Ossowskiego i J. Szczepańskiego). Wzrost roli postaw w produkcji socjalistycznej wiążemy wprawdzie z przewidywanymi możliwościami kształtowania się postaw autoteliicznych i związanych z motywami ideowymi lub społecznymi w socjalizmie, lecz nie jest to argument najważniejszy. Drugi argument wiąże się ze zmianami w społecznych mechanizmach regulacji zachowań produkcyjnych. Z tego punktu widzenia wzrost roli postaw jest względny. Wynika z osłabienia społecznych mechanizmów regulacyjnych.

Aby bliżej oświetlić omawianą hipotezę musimy dokonać pewnych uściśleń terminologicznych. Otóż posługujemy się rozróżnieniem na zewnętrzne (społeczne) i wewnętrzne (psychiczne) mechanizmy regulacji zachowań. Posługujemy się tym rozróżnieniem w

miejsce ogólnego terminu "motywacja". Czynimy to wbrew pewnej tradycji, rozpowszechnionej w psychologii i socjologii przemysłowej, wedle której wyróżniano motywację wewnętrzną i zewnętrzną ze względu na rodzaj potrzeb uczestniczących w procesie motywacyjnym.

Mówiąc o wewnętrznych mechanizmach regulacji mamy na myśli działalność motywowaną, tzn. działalność, która wynika z presji potrzeb, bez względu na rodzaj potrzeb, które uczestniczą aktywnie lub najsilniej w procesie motywacji. W tym znaczeniu z wewnętrzną regulacją zachowań mamy do czynienia zarówno wtedy, gdy jednostka odczuwa, że musi pracować lub powinna pracować, gdy odczuwa presję potrzeb niższych ("muszę pracować by żyć"), jak i wtedy, gdy ulega presji potrzeb wyższych ("pragnę pracować, bo praca sprawia mi przyjemność").

Trzeba przy tym zastrzec, że takie stawianie sprawy nie przeczy dotychczasowym poglądom, że rodzaj potrzeb zaangażowanych w proces motywacyjny może odgrywać pewną rolę w różnicowaniu siły motywacji. Jednakże, naszym zdaniem, zawsze wtedy, gdy czynności wykonywane są ze względu na jakiegokolwiek potrzeby mamy do czynienia z wewnętrzną albo psychologiczną regulacją zachowań.

Posiadanie określonych potrzeb, a także perspektywa ich zaspokojenia wiąże ze sobą określone postawy. Zaspokojenie więc potrzeb wymaga działań, którymi kierują postawy powstałe w związku z potrzebami. W tym znaczeniu z wewnętrzną regulacją zachowań mamy do czynienia wówczas, gdy mówimy, że działania są motywowane postawami.

W naszych rozważaniach chodzi o postawy wobec pracy. Mówiąc o motywacyjnej roli postaw wobec pracy mamy na myśli postawy różnego rodzaju. Z jednej strony mogą to być (biorąc pod uwagę najczęściej badane rodzaje postaw) postawy związane z wartością pracy (jako rodzaj postaw ogólnych wobec pracy), a z drugiej strony postawy przedmiotowe, rozumiane jako stosunek emocjonalny, poznawczy lub behawioralny dotyczący bądź to wykonywanego zawodu, bądź to miejsca pracy (zakładu). Mogą tu wchodzić w grę również innego rodzaju postawy.

Wiadomo jednak, że zachowania są nie tylko regulowane psychologicznie. Każde społeczeństwo jest w stanie wyzwolić działa-

nia jednostki często nawet wbrew motywacji psychologicznej - gdy motywacja ta jest negatywna, a nawet wtedy gdy motywacja psychologiczna nie została wzbudzona. Celowi temu służą różne rozwiązania w strukturze wymuszające zachowania. Są to instytucje przymusu zewnętrznego - a więc to, co różni autorzy nazywają przymusem zewnętrznym (np. Ossowski, Friedmann) - ekonomicznym i fizycznym. Pojęcie przymusu fizycznego wiąże się jednak najczęściej z poczuciem przymusu, a więc ujmuje się je psychologicznie. Psychologiczne poczucie przymusu powstaje jednakże jako efekt presji działania instytucji wymuszających zachowania. Prawo karania cielesnego w stosunku do niewolnika lub chłopca pańszczyźnianego, obozy pracy to najbliższe przykłady takich instytucji. Taką rolę odgrywa każda organizacja biurokratyczna w stopniu, w jakim instytucjonalnie jest zdolna do egzekwowania formalnie ujętych wzorów zachowań.

Analizowaną hipotezę rozważamy w odniesieniu do jednego tylko z takich mechanizmów, który wydaje się bardzo ważny - w odniesieniu do ogólnego mechanizmu przymusu ekonomicznego. Punktem wyjścia jest przymus ekonomiczny, o którym mówimy w analizie społeczeństwa kapitalistycznego. Przedmiotem rozważań nie jest przymus ekonomiczny rozumiany jako zainteresowanie pracą dla zaspokojenia potrzeb podstawowych (rozumiany jako kategoria psychologiczna), lecz przymus ekonomiczny rozumiany jako określone rozwiązanie w strukturze tego społeczeństwa. Mamy tu na myśli rezerwową rynek pracy, który, jak wiadomo, jest elementem systemu gospodarki kapitalistycznej, w którym siła robocza posiada również charakter towarowy i stąd podlega prawom podaży i popytu. Można w tym przypadku mówić o całym systemie regulacji zewnętrznej.

Oddziaływanie tego mechanizmu na zachowania produkcyjne jest dość oczywiste. Dokumentują to również badania empiryczne. Stwierdzono np., że wzrost absencji zależy od koniunktury ekonomicznej. Spadki absencji występują w okresach załamania gospodarczych i są wyższe w tych przedsiębiorstwach, w których już podjęto redukcję zatrudnienia jako skutek kryzysu¹⁰.

¹⁰ H. B e h r e n d, Absence and Labour Turnover in a Changing Economic Climate, "Occupational Psychology" 1953, nr 27, cyt. za J. K a l i n o w s k a, Postawy robotników wobec pracy, Warszawa 1978, s. 120.

Znaczenie rynku pracy w kapitalizmie polega nie tylko na regulacyjnym wpływie na zachowania produkcyjne. Regulacja tego typu pełni tam również rolę czynnika kompensującego straty powstające z osłabionej motywacji psychologicznej, do czego dochodzi zawsze w warunkach alienacji. Słabość motywacji psychologicznej w kapitalizmie tłumaczy markeowska teoria alienacji. W opinii K. Marksa pracy w warunkach alienacji towarzyszą nieuchronnie negatywne postawy wobec pracy. Akcentował to K. Marks w "Rękopisach ekonomiczno-filozoficznych z 1844 r." Pisał mianowicie, że w warunkach alienacji "... robotnik pozostaje do produktu swojej pracy w takim stosunku jak do obcego przedmiotu [...] nie czuje się zadowolony w pracy [...] nie rozwija swobodnie energii fizycznej i duchowej, lecz umartwia swe ciało i rujnuje duchowo [...] czuje się swobodnie, gdy nie pracuje, a gdy pracuje, czuje się skrępowany [...] gdy tylko nie ma przymusu fizycznego czy jakiegos innego, człowiek ucieka od niej jak od zarazy"¹¹.

W warunkach alienacji robotnik angażuje swój wysiłek w produkcji nie z potrzeby pracy, lecz wyłącznie dla zapewnienia własnej egzystencji w granicach określonych prawami akumulacji kapitału. Robotnik tedy zarazem i nie chce pracować (czuje do pracy niechęć, odrazę, niezadowolnienie) i musi pracować, by egzystować. Pracą odbywa się więc przy ograniczonej motywacji psychologicznej. Musi to w dalszej kolejności prowadzić do chęci minimalizowania wysiłku angażowanego w pracy. Mechanizm gospodarki kapitalistycznej posiada jednak zdolność przełamywania te-

¹¹ W literaturze dominuje pogląd, że w polskich stosunkach przemysłowych występuje jeszcze wiele znamion alienacji pracy. Dalsze przezwyciężanie tego zjawiska wymaga przede wszystkim dalszych zmian w stosunkach produkcji: tzn. pełniejszego społecznienia środków produkcji, które jest z jednej strony uzależnione od upowszechniania się świadomości współgospodarza, a z drugiej strony warunkowane jest rozwojem instytucji samorządu fabrycznego, które dobrze będą zapewniały uczestnictwo załóg w zarządzaniu dając przy tym możliwość artykułowania i obrony interesów wszystkich grup zawodowych. Proces ten jest również hamowany przez niekorzystne zjawiska w zakresie proporcji społeczno-ekonomicznych, tzn. dysproporcjami w rozpiętościach płac i nierównomiernym rozdziałem świadczeń społecznych i innych wartości. Ważnym czynnikiem przemian są w tym względzie również możliwości w doskonaleniu treści pracy. Zależy ono zarówno od zmian w poziomie technicznym uzbrojenia pracy, jak i od zmian organizacyjnych.

go oporu, przynajmniej w pewnym zakresie. Służy temu powstający niejako naturalnie w tym społeczeństwie rezerwowy rynek pracy, który silnie (można nawet powiedzieć represyjnie) oddziałuje na pracownika. Zagrożenie bezrobociem może zwiększać intensywność pracy i dyscyplinę, ponad poziom limitowany stanem motywacji psychologicznej.

Odwołanie się do tego przykładu było potrzebne aby zwrócić uwagę, iż zmiany w społeczeństwie socjalistycznym polegają m. in. na zerwaniu z mechanizmami regulacji zewnętrznej, w i a ś c i w y m i dla społeczeństwa kapitalistycznego. W wybranym przykładzie jest to wynikiem realizacji zasady pełnego zatrudnienia i takiego kształtowania prawodawstwa pracy, które utrudnia wypowiedzenie stosunku pracy przez przedsiębiorstwo (np. rozwój sądownictwa pracy). W ten sposób nowe społeczeństwo traci silnie działający mechanizm regulacji, jakim jest oddziaływanie rezerwowej siły roboczej na rynku pracy.

Według przewidywań zawartych w teorii alienacji zniesienie prywatnej własności (będącej głównym źródłem alienacji), a w konsekwencji i zniesienie sprzeczności między pracą a kapitałem oraz sprzeczności między jednostką a społeczeństwem powinno, doprowadzić do zmian w postawach do pracy. Zjawiskiem naturalnym powinny stać się postawy pozytywne oparte na autotelicznym zainteresowaniu pracą. W tym też sensie podstawowym mechanizmem regulacji zachowań produkcyjnych powinna stać się motywacja psychologiczna. Tym samym, w społeczeństwie socjalistycznym problematyka motywacji psychologicznej wysuwa się na plan pierwszy przed problematykę regulacji zewnętrznej.

Studia empiryczne nad współczesnymi stosunkami przemysłowymi w Polsce dowodzą jednakże, że wstępna socjalizacja produkcji nie realizuje w pełni sygnalizowanych oczekiwań. Uspołecznienie środków produkcji jako formalnoprawne ich upaństwowienie likwiduje wprawdzie zręby starych stosunków klasowych, nie likwiduje jednak automatycznie charakterystycznych dla kapitalizmu postaw wobec pracy. Większość polskich robotników posiada instrumentalną motywację do pracy. Pracę traktują głównie jako źródło zarobków. Niewielki odsetek stanowią ci, którzy kierują się w pracy motywami samorealizacyjnymi, społecznymi (ważnością pracy dla społeczeństwa) i motywami ideowymi. Pożądane z tego punktu wi-

dzenia postawy i motywacje częściej do tego występują wśród przedstawicieli inteligencji pracującej, choć i w tej grupie nie dominują. Znaczna też część pracowników różnych kategorii zawodowych jest niezadowolona ze swojej pracy.

Dotychczasowe rozważania wymagają pewnej rekapitulacji i uzupełnień.

1. Bezsportny jest fakt, iż w polskim systemie społeczno-ekonomicznym nie ma rezerwowego rynku pracy, który w kapitalizmie pełni rolę ważnego instrumentu regulacji zewnętrznej. Jakkolwiek mechanizm ten nie musi całkowicie zastępować w kapitalizmie motywacji psychologicznej, to jednak działa tam dostatecznie silnie, aby wyzwolić stopień zaangażowania robotnika w produkcji, dostateczny dla realizacji podstawowych celów ekonomicznych tego systemu. Regulacja psychologiczna może wprawdzie wspomagać regulację zewnętrzną (o ile zostają wyłączone negatywnie działające czynniki alienacyjne), lecz nie jest ona czynnikiem niezbędnym w stymulowaniu odpowiedniego poziomu zaangażowania robotnika w produkcji. Inaczej jest w społeczeństwie socjalistycznym. Zanik niektórych mechanizmów regulacji zewnętrznej, tak jak to ma miejsce z bezrobociem, przesunęła ciężar motywowania na mechanizmy psychologiczne.

2. Jak dowodzą badania, na obecnym etapie rozwoju naszego społeczeństwa, psychologiczna motywacja do pracy nie jest zbyt rozpowaszechniona. Między innymi jest to efekt występujących jeszcze na obecnym etapie przemian czynników alienogennych, które nie zanikają po wstępnym uspołecznieniu środków produkcji¹².

3. Znaczenie motywacji psychologicznej w społeczeństwie socjalistycznym jest tym bardziej aktualne, o ile w miejsce wyeliminowanego mechanizmu regulacji zewnętrznej nie zostaną wprowadzone inne podobnie silnie działające czynniki. Pewne próby stworzenia takich mechanizmów, np. różne postacie współzawodnictwa pracy, nie są ekwiwalentne wyeliminowanemu mechanizmowi rynkowemu. Działanie ich nie jest tak silne i tak trwałe.

¹² Swoistym dla tego społeczeństwa przykładem mechanizmu regulacji zewnętrznej jest tzw. socjalistyczne współzawodnictwo pracy. Utrwalić też się zaczął obyczaj okazjonalnego mobilizowania wysiłku produkcyjnego w czasie ważnych wydarzeń politycznych.

W okresie kiedy Marks i Engels pisali na temat alienacji pracy w społeczeństwie kapitalistycznym, robotnicy pracowali w najgorszych warunkach. Była to praca: 1) praca najemna; 2) praca pozbawiona "treści", do czego przyczynił się postęp techniczny (a w późniejszym okresie również taylorowska organizacja pracy); 3) praca w warunkach sanitarno-higienicznych urągających godności ludzkiej. Nic więc dziwnego, że mechanizm alienacyjny najbardziej był odczuwany przez robotników i oni to posiadali najgorszy stosunek do swojej pracy.

Opisy stanów emocjonalnych związanych z pracą okresu wczesnego kapitalizmu dotyczą głównie robotników. Niewiele albo nic nie wiadomo na temat, czy i jak działał mechanizm alienacyjny na innych pracowników najemnych. Ze znaczenia, jakie klasycy i badacze współcześni przywiązują do podziału na pracę fizyczną i umysłową, można jedynie wnosić, że teoria alienacji z opisanymi w niej postawami do pracy wiąże się z hipotezą o silniejszym działaniu efektów alienacyjnych wśród robotników niż wśród innych pracowników.

Biorąc pod uwagę modelowe rozwiązania przyjmowane w teoriach społeczeństwa socjalistycznego należałoby się spodziewać: 1) stopniowego zanikania przyczyn wszelkiej alienacji oraz 2) stopniowego ujednoczenia się warunków pracy wszystkich grup pracowniczych. W związku z tym powinno następować stopniowe zanikanie różnicowań w efektach alienacyjnych (m. in. w postawach wobec pracy). Rozkłady pozytywnych i negatywnych postaw do pracy powinny być podobne wśród różnych grup społecznych.

W naszym społeczeństwie w znacznym stopniu został spełniony główny warunek dezalienacji - likwidacja prywatnej własności środków produkcji. Nie pociągnęło to za sobą radykalnego zrównania warunków pracy wszystkich kategorii zawodowych. Nadal silnie oddziałują różnice w treści pracy, zarobkach itp. Nadal więc powinny występować różnice stosunku do pracy. Prześledzenie tych różnic w odniesieniu do kategorii struktury społecznej było jednym z celów badania.

2. Uwzględnione czynniki położenia społecznego

Podjęta analiza po stronie zmiennych niezależnych przede wszystkim obejmowała: 1) miejsce w pionowej strukturze przedsiębiorstwa, 2) zarobki jako przybliżoną miarę dochodów, 3) wykształcenie.

W perspektywie m. in. tych cech śledzone są w Polsce procesy destrukuralizacji (przekształcenia dawnej struktury) i charakterystyczne dla tych procesów zjawisko dekompozycji cech położenia. Dekompozycja najsilniej występuje w wymiarze prestiżu, a najsłabiej w zakresie wykształcenia, zajmowanego stanowiska, dochodów indywidualnych i standardu materialnego¹³. Przy czym zjawisko rozkomponowania się cech, którymi interesujemy się w badaniu, dotyczy tylko pracowników biurowych, pracowników fizyczno-umysłowych i robotników wykwalifikowanych. Poza tym dodatnia kumulacja tych cech dotyczy inteligencji i techników, a ujemna robotników półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych.

Utrzymujące się obecnie w Polsce skomponowanie wielu cech położenia społecznego nie ma w naszym odczuciu żadnego związku z przewyższeniem tzw. "przeżytków". Struktura społeczeństwa kapitalistycznego była zdecydowanie zdeterminowana stosunkami własności. Jak wiemy, ten czynnik stracił na znaczeniu w społeczeństwie polskim. Istniejące zbieżności niektórych ważnych różnicowań są wynikiem występowania w "strukturze" rozwiązań, które działają różnicująco niezależnie od typu społeczeństwa. Ogólnie rzecz biorąc, do takich rozwiązań należy zasada hierarchicznego uporządkowania różnych struktur. Szczególnie ważną rolę odgrywa ona w nowoczesnych organizacjach formalnych, wyznaczających oblicze współczesnych społeczeństw. Wszelkie nowoczesne organizacje celowo charakteryzuje raczej tendencja do rozbudowywania układu hierarchicznego niż do redukcji go.

Jedną z postaci "zasady hierarchiczności" jest pionowy podział pracy. Utrzymuje się on również po uspołecznieniu środków produkcji i nic nie wskazuje na to, aby przestał on obowiązywać w spo-

¹³ A. W o j c i e c h o w s k a, Położenie materialne i uczestnictwo w kulturze a struktura społeczna, Wrocław 1977, s. 263, tabl. XII.1.

łeczeństwie socjalistycznym, chociaż ulega on pewnym modyfikacjom. Do tego typu modyfikacji należy niewątpliwie zaliczyć ingerencje organizacji samorządowych w profesjonalną strukturę zarządzania. Jak wiemy, jednak "struktury społeczne" posiadają również budowę hierarchiczną, a zajmowanie pozycji hierarchicznej w różnych strukturach ma zwykle charakter kumulatywny. Natomiast pozycja hierarchiczna w odróżnieniu od społeczeństwa kapitalistycznego nie zależy od stosunku do środków produkcji. O zajęciu pozycji w hierarchii decyduje przede wszystkim poziom kwalifikacji i wykształcenia, a także w pewnym stopniu aktywność społeczno-polityczna.

Miejsce w pionowym podziale pracy spełnia podobną rolę w organizacji różnych cech położenia społecznego w społeczeństwie socjalistycznym jak stosunek do środków produkcji w społeczeństwie kapitalistycznym. Podział na kierowników i podwładnych jak dotąd nadal zazębia się z różnicami w zarobkach. Pozycja w hierarchii służbowej niejako też automatycznie selekcjonuje pracowników według kwalifikacji i wykształcenia. "W ostrzejszej formie - pisali W. Wesołowski i K. M. Słomczyński - można sformułować hipotezę, że na dalszą metę podział pracy stanie się w społeczeństwie socjalistycznym czynnikiem determinującym dystrybucję wszystkich atrybutów pozycji społecznej"¹⁴.

Ogólnie biorąc, przeobrażenia struktury społecznej w obecnym społeczeństwie polskim jawią się jako wynik zderzenia się dwóch przeciwstawnych tendencji:

1) intencjonalnych działań państwa zorientowanego na egalityzujący rozdział wielu dóbr, działania te powodują zrównywanie dostępu do wykształcenia, kultury, ochrony zdrowia, itp.; w rezultacie tego położenia jednostek w różnych dziedzinach życia ulega upodobnieniu, co rejestrujemy w postaci zdekomponowania się cech położenia społecznego;

2) utrzymywanie się hierarchicznej budowy wszelkich struktur społecznych, która zapewni ich funkcjonalność. Na poziomie pionowego podziału pracy utrzymuje się kumulatywny rozdział wielu

¹⁴ W. Wesołowski, K. M. Słomczyński, Teoretyczne ujęcie struktury klasowej, [w:] Kształt struktury społecznej, Warszawa 1978, s. 32.

dóbr. Istotne zmiany jakie zachodzą w społeczeństwie socjalistycznym polegają więc na tym, że przedstawiciele dawnych klas niższych mają możliwość zajmowania pozycji hierarchicznych w strukturach formalnych i tylko zajęcie tych pozycji daje istotne różnice w osiągnięciu innych wartości. W wymiarze pionowego podziału pracy dokonują się zjawiska restrukturalizacji specyficznej dla społeczeństwa socjalistycznego. Pionowy podział pracy jest, jak się wydaje, czynnikiem trwale organizującym układ innych cech położenia, mimo równie trwałych działań państwa skierowanych na wyrównywanie położenia. Działania te jednakże najmniej skutecznie oddziałują na kumulatywny charakter trzech cech: miejsca w pionowym podziale pracy, płacy i wykształcenia. Jest to więc układ najbardziej stabilny.

Obecne badania nad strukturą są skoncentrowane na konsekwencjach zmian w stosunkach produkcji. Słabo w nich uwzględniane jest funkcjonowanie jednostki w strukturach nadbudowy, które w społeczeństwie socjalistycznym odgrywają specjalną rolę. Niezależnie od przyczyn tego zjawiska warty odnotowania jest fakt, że przeobrażenia w nadbudowie zmierzają do silnego rozbudowania społecznych organizacji służących realizacji zasad nowego ustroju. Dzięki nim realizuje się idea samorządności i stwarzają one możliwość oddziaływania na świadomość. Stąd dążność do włączania w prace różnych organizacji społeczno-politycznych możliwie dużych rzesz ludzi. Wymaga to różnych działań motywujących do upowszechnienia uczestnictwa.

Nie zawsze są to działania odwołujące się do motywów społecznych i moralnych. Można nawet zaryzykować twierdzenie, że z biegiem czasu nastąpiło wzmożenie uruchamiania mechanizmów zainteresowania materialnego. Wszelkiego rodzaju aktywność społeczna podporządkowana celom systemu jest ważnym kryterium oceny jednostki uwzględniającym m. in. przy awansowaniu zawodowym. W ten sposób aktywność w instytucjach nadbudowy staje się ważnym czynnikiem zmiany pozycji społecznej w ramach pionowego podziału pracy. Daje możliwość, z jednej strony, wyjścia z grupy pochodzenia, a z drugiej strony wejścia w grupę społeczną, która dzięki pozycji w strukturze pionowej kumuluje wartości.

Zmiana pozycji w strukturze pionowej organizacji jest naj-

ważniejszym skutkiem dla przeobrażeń struktury pod wpływem aktywności społecznej, aczkolwiek nie jedynym. Poza tym poszczególne organizacje na miarę posiadanych możliwości (które notabene zależą od pozycji wśród ogółu organizacji) wypracowują cały wachlarz zachęt zmieniających sytuację jednostki. Dotyczy to również ZSMP, której funkcjonowaniu bliżej przyglądaliśmy się w badaniu. Instrumentalizacja uczestnictwa w tej organizacji jest obecnie prawdopodobnie znacznie wyższa niż w innych organizacjach. Wypracowane w niej rozwiązania powodują, że wstąpienie do niej staje się w wielu przypadkach życiową koniecznością. Do wachlarza stosowanych w niej "zachęt" należą m. in. możliwość udziału w patronacie budowlanym, warunkującym przyspieszony przydział mieszkania i system finansowania kredytów dla młodych małżeństw. Poza wyjątkowymi sytuacjami przynależność do organizacji młodzieżowej jest głównym warunkiem umorzenia tego kredytu. Stopień aktywności warunkuje też wysokość umorzonych części.

Podaliśmy tylko wybrane przykłady z jednej organizacji. Trzeba jednak zaznaczyć, że nie są one jedyne. Ilustrują one jednak dobrze, w jaki sposób aktywność społeczna może zmieniać położenie materialne jednostki. Ponieważ dostęp do różnych organizacji nie jest elitarny, można to uznać za jeden z kanałów dokompozycji pewnych cech.

Możliwość wpływu aktywności na położenie w społeczeństwie był jednym z argumentów zaliczenia tu aktywności do grupy czynników położenia społecznego. Drugi powód tej decyzji wiąże się z rolą, jaką przypisuje się organizacjom nadbudowy w kształtowaniu świadomości. Uzasadnia to oczekiwanie, że aktywność społeczna powinna się również zaznaczyć lepszym stosunkiem do pracy.

3. Wyniki badania

W badaniu analizowano dwa rodzaje postaw o różnych odniesieniach przedmiotowych - postawy wobec wykonywanego zawodu i postawy wobec zakładu pracy. Postawy były identyfikowane głównie

w wymiarze komponentu emocjonalno-oceniającego o pewnym zabarwieniu poznawczym¹⁵.

W całej zbiorowości uzyskano podobne rozkłady obu postaw. W skalach obu postaw najmniej licznie były reprezentowane pozytywne postawy (pozytywne postawy do zawodu 14%, a pozytywne postawy do zakładu 16%). Występowały one zdecydowanie rzadziej niż krańcowo negatywne postawy (negatywne postawy do zawodu 42%, a negatywne postawy do zakładu 33%). Taki rozkład postaw powtarzał się z dużą regularnością wśród większości kategorii pracowników wyodrębnionych w badaniu według kryteriów: pozycja w pionowej strukturze przedsiębiorstwa, zarobki, wykształcenie i aktywność społeczna. Odzwierciedleniem tego są jednakowo niskie współczynniki zależności obrazujące badane związki (tab. 1).

T a b e l a 1

Czynniki położenia społecznego a postawy do pracy
(w wartościach współczynnika V Cramera)

Czynniki położenia społecznego	Postawy do zawodu		Postawy do zakładu	
	V	df	V	df
Pozycja w zakładzie	0,102	6	0,046 ^a	6
Zarobki	0,136	6	0,050 ^a	6
Wykształcenie	0,117	6	0,082 ^{ab}	6
Aktywność w PZPR	0,075 ^b	4	0,078 ^a	4
Aktywność w ZSMP	0,057 ^a	4	0,038 ^a	4

^a Zależność istotna na poziomie 0,05 w teście χ^2 .

^b Zależność negatywna.

¹⁵ Wskaźnikiem postawy wobec zawodu była odpowiedź na następujące pytanie: który z podanych poglądów jest P. zdaniem najsluszniejazy: a) niewiele jest zawodów tak dobrych jak ten, który Pan obecnie wykonuje; b) wszystkie inne zawody są tak samo dobre jak ten, który Pan obecnie wykonuje; c) wiele zawodów jest lepszych od tego, który Pan obecnie wykonuje.

Według tej samej zasady zostało sformułowane pytanie służące identyfikacji postaw wobec zakładu pracy.

Uwzględnione w analizie czynniki słabiej związane są z postawami do zakładu niż z postawami do zawodu. Związki wszystkich badanych czynników z postawami do zakładu są w zasadzie bez żadnego znaczenia. Jedynie wśród dwu kategorii pracowników wystąpiły różnicowania postaw do zakładu wyraźnie odbiegające od rozkładu tych postaw w całej zbiorowości. Jedną z nich stanowią pracownicy z wykształceniem wyższym niż średnie (tab. 11). Wśród tej kategorii pracowników zdecydowanie najrzadszym zjawiskiem są pozytywne postawy do zakładu (6,5% wobec 20,2% wśród pracowników z wykształceniem podstawowym), a najczęstszym postawy negatywne (38,7% wobec 28,3% wśród pracowników z wykształceniem podstawowym). Drugi przypadek podobnego odchylenia od rozkładu w całej zbiorowości wystąpił wśród funkcyjnych członków partii (tab. 2).

T a b e l a 2

Aktywność w PZPR a postawy do zakładu (w %)

Aktywność	Postawy			N = 100
	pozytywne	ambiwalentne	negatywne	
Należy i pełni funkcję	38,1	42,9	19,0	21
Należy, ale nie pełni funkcji	19,7	46,1	34,2	76
Nie należy do PZPR	14,9	52,0	33,1	666

Działacze partyjni posiadają blisko trzykrotnie częściej pozytywne postawy do zakładu (38,1%) niż bezpartyjni (14,9%) i znacznie rzadziej postawy negatywne (19%) niż bezpartyjni (33,1%). W nieco mniejszej skali prawidłowość taka wystąpiła również w przypadku zależności między aktywnością w partii a postawami do zawodu oraz w przypadku zależności między aktywnością w ZSMP a postawami do zawodu i zakładu. Zwracam na to uwagę,

ponieważ w każdej z analizowanych zależności (por. tab. 2-5) rozkłady postaw do pracy wśród biernych członków obu organizacji (PZPR i ZSMP) są bliźniaczo podobne do rozkładów wśród osób niezrzeszonych.

T a b e l a 3

Aktywność w ZSMP a postawy do zakładu (w %)

Aktywność	Postawy			N = 100
	pozytywne	ambivalentne	negatywne	
Należy i pełni funkcję ..	20,0	55,0	25,0	40
Należy, ale nie pełni funkcji	14,3	50,2	35,5	217
Nie należy do ZSMP	16,5	51,2	32,2	496

T a b e l a 4

Aktywność w PZPR a postawy do zawodu (w %)

Aktywność	Postawy			N = 100
	pozytywne	ambivalentne	negatywne	
Należy i pełni funkcję	28,6	57,1	14,3	21
Należy, ale nie pełni funkcji	17,3	40,7	42,0	81
Nie należy do PZPR	13,4	43,2	43,2	676

T a b e l a 5

Aktywność w ZSMP a postawy do zawodu (w %)

Aktywność	Postawy			N = 100
	pozytywne	ambivalentne	negatywne	
Należy i pełni funkcję	21,9	43,9	34,2	41
Należy, ale nie pełni funkcji	16,7	43,0	40,3	221
Nie należy do ZSMP	12,5	43,6	43,9	512

Stosunkowo najsilniejsze zależności odnotowano między pozycją w zakładzie, zarobkami, wykształceniem a postawami do zawodu (tab. 6-8). Według kryteriów: pozycja, zarobki i wykształcenie wyraźnie wyodrębniają się kategorie młodych pracowników o najkorzystniejszej i najmniej korzystnej strukturze postaw.

T a b e l a 6

Pozycja w przedsiębiorstwie a postawy do zawodu (w %)

Pozycja	Postawy			N = 100
	pozytywne	ambivalentne	negatywne	
Pracownicy fizyczni	15,1	44,7	40,2	535
Pracownicy umysłowi na stanowiskach niekierowniczych	8,9	39,3	51,8	168
Kierownicy wszystkich szczebli	21,9	53,7	24,4	41
Nie sklasyfikowani	17,7	29,4	52,9	17

Tabela 7

Wysokość zarobków a postawy do zawodu (w %)

Wysokość zarobków	Postawy			N = 100
	pozytywne	ambiwalentne	negatywne	
Do 3000	10,6	37,2	52,2	226
3001-4000	13,3	43,7	43,0	300
4001-5000	16,7	49,3	34,0	144
5001 i więcej	23,5	52,9	23,5	85

Tabela 8

Poziom wykształcenia a postawy do zawodu (w %)

Wykształcenie	Postawy			N = 100
	pozytywne	ambiwalentne	negatywne	
Podstawowe	14,3	43,3	42,3	97
Zasadnicze zawodowe i niepełne średnie	18,3	42,7	39,0	328
Średnie	6,2	45,2	48,6	241
Wyższe niż średnie	20,0	43,2	36,8	95

Najgorszy układ postaw (względnie niski udział postaw pozytywnych i wysoki udział postaw negatywnych) wystąpił wśród:

- szeregowych pracowników biurowych,
- pracowników z najniższymi zarobkami (do 3 tys.),
- pracowników z pełnym wykształceniem średnim.

Najlepszy układ postaw wystąpił natomiast wśród:

- a) pracowników na stanowiskach kierowniczych,
- b) pracowników z najwyższymi zarobkami (powyżej 5 tys.),
- c) pracowników z wykształceniem wyższym niż średnie.

T a b e l a 9

Pozycja w przedsiębiorstwie a postawy do zakładu (w %)

Pozycja	Postawy			N = 100
	pozytywne	ambivalentne	negatywne	
Pracownicy fizyczni	15,8	52,1	32,1	527
Pracownicy umysłowi na stanowiskach niekierowniczych	15,7	46,5	37,7	159
Kierownicy wszystkich szczebli	15,4	53,9	30,7	39
Nie sklasyfikowani	21,4	57,1	21,4	14

T a b e l a 10

Wysokość zarobków a postawy do zakładu (w %)

Wysokość zarobków	Postawy			N = 100
	pozytywne	ambivalentne	negatywne	
Do 3000	17,4	47,2	35,3	218
3001-4000	14,3	51,7	33,9	292
4001-5000	14,9	53,2	31,9	141
Powyżej 5000	18,3	54,9	26,8	82

Tabela 11

Poziom wykształcenia a postawy do zakładu (w %)

Wykształcenie	Postawy			N = 100
	pozytywne	ambivalentne	negatywne	
Podstawowe	20,2	51,5	28,3	99
Zasadnicze zawodowe i średnie nie ukończone	16,7	52,3	31,0	323
Średnie	17,1	47,1	35,8	240
Wyższe niż średnie	6,5	54,8	38,7	93

Tabela 12

Wybrane współzależności cech położenia społecznego (w wartościach współczynnika zależności V Cramera)

Badane zależności	V ^a	df	x ²
Poziom wykształcenia a wysokość zarobków	0,096	9	20,8
Wysokość zarobków a pozycja w przedsiębiorstwie	0,198	9	88,8
Poziom wykształcenia a pozycja w przedsiębiorstwie	0,356	9	295,8
Aktywność w PZPR a pozycja w przedsiębiorstwie	0,184	4	52,1
Aktywność w ZSMP a pozycja w przedsiębiorstwie	0,092	4	13,0

^a Wszystkie zależności istotne na poziomie 0,05 w teście x².

Badane postawy wobec zawodu najsilniej są związane z wysokością zarobków. Różnice w zarobkach wyjaśniają gorszy układ postaw wśród pracowników biurowych w porównaniu z postawami pracowników na stanowiskach kierowniczych i szeregowych pracowników fizycznych. Średnie zarobki pracowników biurowych są najniższe (Me = 3117 zł wobec 3957 zł wśród pracowników fizycznych i 4603 zł wśród kierowników). Zarobki pracowników biurowych są średnio o 850 zł niższe niż pracowników fizycznych i średnio o ok. 1500 zł niższe niż wśród kierowników. Również gorsze postawy pracowników z wykształceniem średnim można wytłumaczyć wysokością zarobków. Średnia zarobków tej kategorii (Me = 3763 zł) jest taka sama jak średnia zarobków pracowników z wykształceniem podstawowym (Me = 3764 zł) i niższa niż pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym (Me = 4004 zł) i pracowników z wykształceniem wyższym niż średnie (Me = 4280 zł). Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że wykształcenie słabiej wiąże się z wysokością zarobków ($V = 0,096$) niż zajmowana pozycja w zakładzie ($V = 0,198$). Tak więc wykształcenie daje wyższe zarobki tylko o tyle, o ile łączy się z wykonywaniem płatnego zawodu i zajmowaniem kierowniczego stanowiska. W badanej zbiorowości pozycja w zakładzie silnie jest związana z poziomem wykształcenia ($V = 0,356$). Wykształcenie jest przy tym najważniejszym czynnikiem selekcji na stanowiska kierownicze (tab. 12). Silniej wiąże się z zajmowaną pozycją niż aktywność społeczna w Partii i organizacji młodzieżowej. Aktywność w Partii nieco silniej natomiast koreluje się z pozycją niż aktywność w ZSMP ($V = 0,184$ dla zależności aktywność w PZPR a pozycja i $V = 0,092$ dla zależności aktywność w ZSMP a pozycja).

4. Podsumowanie

Wśród młodych pracowników przemysłu obserwowaliśmy nikły procent osób ze zdecydowanie pozytywnymi postawami do pracy. Nie są więc oni ani entuzjastami wykonywanych zawodów, ani też nie odnoszą się entuzjastycznie do swoich zakładów pracy. Znaczna też ich część nie posiada wyraźnie wykrystalizowanych postaw (40-50% osób o postawach ambiwalentnych). Inaczej mówiąc, oznacza to, że

przeważająca część pracuje bez silnej motywacji psychologicznej. Przy słabym wykrytowaniu się w naszym kraju zewnętrznych mechanizmów regulacji zachowań pracowniczych zrozumiałe staje się w świetle tych informacji słabe zaangażowanie w pracy i ostatecznie niska wydajność.

Do niewątpliwie interesujących wyników tych badań należy stwierdzona zależność między pozycją w zakładzie a postawami do pracy. Pracownicy biurowi charakteryzują się wyraźnie gorszym rozkładem postaw. Względnie niski udział w tej grupie postaw pozytywnych i wysoki postaw negatywnych wyróżnia tę grupę pracowników od szeregowych pracowników fizycznych i kierowników. Zależność ta idzie w parze z inną obecnie w naszym społeczeństwie kompozycją cech położenia społecznego niż kompozycją, o której mówią teorie struktury społeczeństwa kapitalistycznego. Gorsza charakterystyka pracowników biurowych na skalach postaw wyraźnie współwystępuje z ich gorszą pozycją na skali zarobków i środkową pozycją w zakresie wykształcenia.

W badanej zbiorowości występuje podobne rozkomponowanie cech położenia jak to, które stwierdzono już w innych badaniach prowadzonych w Polsce. Dotyczy to przede wszystkim dwóch kategorii zawodowych - pracowników fizycznych i pracowników biurowych. Najwyraźniej zarysowuje się to w wymiarach wykształcenia i wysokości zarobków. Kierownicy pozostają tę grupą, w której występuje silne pozytywne skumulowanie wszystkich obserwowanych cech położenia. Wysokie miejsce w formalnej strukturze władzy zbiega się z wysokim wykształceniem i wysokimi zarobkami. Kierownicy są jednocześnie bardziej aktywni w partii.

Tej niewątpliwie nowej organizacji cech położenia społecznego towarzyszą zjawiska w sferze psychologicznej. Pogorszeniu się pozycji urzędnika w skali różnych cech towarzyszy wyraźnie gorszy stosunek do pracy (wobec wykonywanego zawodu). W jakimś zakresie potwierdza to stawianą w literaturze hipotezę o napięciach psychicznych mogących występować jako rezultat zmiany dawnej organizacji cech położenia¹⁶. Między innymi skutkiem tych napięć są negatywne lub ambiwalentne postawy do pracy.

¹⁶ Zwraca na to uwagę W. W e s o ł o w s k i w pracy: Klasy, warstwy, władza, Warszawa 1974, s. 191-194.

Jest jednak rzeczą zastanawiającą, dlaczego zmiana organizacji cech położenia społecznego pociąga jedynie reperkusje w zakresie postaw do zawodu, dlaczego postawy wobec zakładu są niewrażliwe na te przemiany? Pytania te nasuwają się nieodparcie, jeśli zważymy, że występująca w strukturze przemysłowej rozwiązania są ważnym instrumentem bezpośredniego oddziaływania na urzeczywistnianie się de- lub rekonpozycji cech i że te rozwiązania podlegając bezpośredniej recepcji powinny kształtować przede wszystkim stosunek do tych rozwiązań, a przez to i stosunek do przedsiębiorstwa jako organizacji. Tymczasem, jak widzieliśmy, niekorzystne psychiczne reakcje na usytuowanie w różnych wymiarach położenia społecznego jest jak gdyby przeniesione na niewłaściwy przedmiot.

Wyjaśnienie tego jest z pewnością wieloaspektowe. Warto jednak zwrócić uwagę na najbardziej oczywiste hipotezy, które się w związku z tym nasuwają. Po pierwsze, pracownicy mogą nie dostrzegać związku między występującymi rozwiązaniami w "strukturze" przedsiębiorstwa a ich miejscem w niektórych wymiarach położenia społecznego. Po drugie, pracownicy mogą przywiązywać większe znaczenie do regulacyjnych rozwiązań podejmowanych w polityce państwa niż do formy i sposobu funkcjonowania przedsiębiorstwa. I po trzecie, wszystkie wymiary rozwiązań strukturalnych w społeczeństwie mogą być nie dostrzegane lub uznawane za mało istotne. Miejsce w różnych wymiarach położenia społecznego mogą pracownicy jedynie łączyć z oceną trafności własnej decyzji dotyczącej wykonywanego zawodu.

Bronisław Morawski

FACTORS OF SOCIAL STATUS AND ATTITUDES TO WORK

The article deals mainly with presentation and initial interpretation of results of a study in which the author analyzed relationships between selected factors determining the social status and attitudes towards one's profession and place of work researched in a cross-section of the cognitive component. The study was carried out among young employees in two local industrial companies.

The analysis encompassed the following factors affecting the social position: educational background, wages, position held within the formal company structure, active participation in the Union of the Polish Socialist Youth and in the Polish United Workers' Party. Inclusion of the above mentioned institutionalized forms of the social activity in the set of features determining the social status represents a decision surpassing standard solutions. It called for an extensive commentary to be found, among others, in the expanded theoretical part of the article.

A general relaxation, coming prior to the report on the conducted studies, is placed in the first two chapters. The first chapter is entitled, "Attitudes to Work in Social Macroprocesses", and the second one, "Social Status Features Taken into Account". The first chapter provides a justification why the problems of attitudes to work are linked with the problems of the social structure and its transformations while in the second chapter there are discussed reasons for a decision why involvement in social activities should be treated as a factor of the social status. With this the author links a hypothesis about a possible link between the social involvement and the attitude to work. It is connected with a common opinion concerning the role of the superstructure organization in shaping awareness contents perceived in different ways. The performed study is to serve verification of this hypothesis although we know, on the other hand, that it is but an attempt which should be supplemented by further studies in the future.

The study did not confirm the expected relationship between involvement in social activities in both organizations and attitudes towards work. Similarly the relationships between the remaining features of the social status and the analyzed attitudes are not quite clearly visible. This refers, first of all, to the relationship between these features and attitudes to the place of work. On the other hand, it is worth noting here the order in which the analyzed features appear as regards the relationship between the features and the attitudes to the performed profession. In this case it appeared that relationships between the active social involvement and attitude to the performed profession are almost non-existent, but there exists a slight connection between attitudes to the profession and a formal position held within a company, educational background, and wages. The strongest relationship was observed between wages and attitudes to one's profession.