

LIDIA MOŚCICKA

## NIEKTÓRE UWARUNKOWANIA STABILIZACJI PRACOWNIKÓW W MIEJSCU PRACY<sup>1</sup>

### I. PROBLEM, PRZEDMIOT BADAŃ, HIPOTEZY

Prawidłowa adaptacja pracownika, w wyniku której pojawia się decyzja stabilizacji w miejscu pracy stanowi istotne zagadnienie społeczne. Zaobserwowane tendencje do fluktuacji kadr, obejmują swoim zasięgiem dość znaczną liczbę przedsiębiorstw<sup>2</sup>. Uznając, że fluktuacja kadry pracowniczej jest szkodliwa zarówno w swojej makrostrukturze (powoduje zaburzenia w funkcjonowaniu produkcyjnym przedsiębiorstw, migracje ludności), jak i w mikrostrukturze (niektóre jednostki przyzwyczajają się do nieustabilizowanego trybu życia i lekkomyślnego traktowania swoich obowiązków względem zakładu pracy), postanowiono zbadać niektóre czynniki towarzyszące zarówno płynności kadr jak i stabilizacji.

Wysunięto hipotezy, iż czynnikami różnicującymi grupy pracowników stabilizujących się pozytywnie bądź negatywnie, między innymi są: wiek pracowników, stopień wykształcenia, kwalifikacje zawodowe, status rodzinny, miejsce stałego zamieszkania, skłonność do częstego zmieniania zakładu pracy.

### II. DOBÓR PRÓBY I ZASTOSOWANA METODA

Weryfikację hipotez przeprowadzono w jednym z przedsiębiorstw LGOM. Badaniom poddano 200-osobową grupę mężczyzn, pracowników fizycznych, stanowiących społeczność jednego hotelu robotniczego. Za-

<sup>1</sup> Artykuł przedstawia wycinek badań nad adaptacją i dewiacyjnym funkcjonowaniem pracowników w miejscu pracy.

<sup>2</sup> O zagadnieniu fluktuacji kadr piszą m. in.: M. Jarośnińska, *Przygotowanie młodzieży robotniczej do pracy*, Warszawa 1972; J. Szczepański, *Przedmiot i zadania socjologii pracy*, w: *Jak pracuje człowiek*, Warszawa 1961; A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy socjologii przemysłu*, Warszawa 1962; J. Baran, *Wychowawcze funkcje zakładu pracy*, Warszawa 1970; S. Czajka, *Problemy adaptacji społeczno-zawodowej młodzieży w zakładzie pracy*, Warszawa 1974; S. Nowakowski, *Mieszkańcy hotelu robotniczego i ich stosunek do pracy*, w: *Jak pracuje człowiek*, A. Pogórecki, *Patologia życia społecznego*, Warszawa 1969; J. Waclawek, *Socjalistyczne stosunki w zakładzie pracy*, Warszawa 1970.

stosowano losowy dobór próby. Za pomocą analizy akt osobowych przedsiębiorstwa ustalono konieczne do weryfikacji hipotez dane szczegółowe. Istotność różnic sprowadzono testem Chi-kwadrat.

### III. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

Relacjonując wyniki badania, przedstawimy przede wszystkim ogólną charakterystykę badanej zbiorowości pod względem cech demograficznych, zawodowych i społecznych, wydaje się bowiem, że występujące tu różnice w istotny sposób wpływają na postawy ludzi wobec pracy i ich społecznych obowiązków. Wiek badanych mężczyzn ukazuje, iż badana populacja jest bardzo zróżnicowana. Zjawisko to występuje jednak w każdym przedsiębiorstwie przemysłowym.

Tabela 1

Wiek	Liczba osób	%
18 - 21 lat	46	23
22 - 25 „	72	36
26 - 30 „	33	16,5
31 - 35 „	9	4,5
35 - 65 „	40	20
Razem	200	100

Zasadniczą grupę stanowią pracownicy młodzi, mający 18 do 30 lat, jest ich w badanej grupie 151 (co stanowi 75,5%). Pracowników starszych było 49, stanowili 24,5% badanej grupy. Wszyscy badani pracownicy byli narodowości polskiej i posiadali obywatelstwo polskie. Sądząc z zapisów w aktach personalnych dotyczących poprzedniego miejsca zamieszkania badane osoby pochodzą zarówno ze środowisk rolniczych, jak i miejskich. Dokładniej ukazuje to tab. 2.

Jak wynika z przedstawionych poniżej danych, zasadniczą większość badanych stanowili mieszkańcy wsi i małych miasteczek posiadających

Tabela 2

Miejsce zamieszkania	Liczba osób	%
Wieś	119	59,5
Miasta poniżej 10 tys. mieszk.	45	22,5
Miasta od 10 tys. do 50 tys.	20	10,0
Miasta od 50 tys. do 100 tys.	7	3,5
Miasta powyżej 100 tys.	5	2,5
Miasta wydzielone	4	2,0
Razem	200	100

do 10 tys. mieszkańców. Takich osób było 164, co stanowi 82% badanej zbiorowości. Podobną strukturę ukazują badania prowadzone w wielu innych aglomeracjach przemysłowych, znajdujących się na etapie intensywnej rozbudowy.

Stan cywilny badanych osób przedstawia się również niejednolicie.

Stan cywilny	Liczba osób	%
Kawaler	127	63,5
Żonaty	70	35,0
Rozwiedziony	3	1,5
Razem	200	100

Przeważają mężczyźni stanu wolnego, jest ich 127, co stanowi 63,5% badanej grupy. Jednakże z punktu widzenia społecznego dla 35% badanych opuszczenie miejscowości, w której egzystują ich rodziny (prokreacyjne) stanowi dużą niedogodność życiową i jak się okaże w toku dalszych badań, zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania niektórych rodzin.

Z uwagi na przedmiot badań zdecydowano się również ustalić stosunek badanych osób do przestrzegania norm prawnych. Karalność sądową w badanej grupie ukazuje tab. 4.

Karalność	Liczba osób	%
Karani sądownie	7	3,5
Nie karani sądownie	193	96,5
Razem	200	100

Należy się jednak zastrzec, że informacje dotyczące karalności sądowej, zanotowane w aktach osobowych, zostały podane kierownictwu bezpośrednio przez samych badanych. Stąd też, ustalenie rzeczywistej liczby karanych sądownie w badanej populacji wymagałoby sprawdzenia karalności wszystkich osób w Rejestrze Skazanych Ministerstwa Sprawiedliwości.

Wykształcenie badanych pracowników przedstawia się niejednolicie, ale daje typowy obraz populacji przeciętnego przedsiębiorstwa.

W badanej populacji przeważają pracownicy mający wykształcenie zawodowe, jest ich 154, co stanowi 77% badanej grupy, pracownicy niewykwalifikowani stanowią 23% i wydaje się, że oni to na ogół stanowią zagrożenie dla prawidłowego przebiegu stabilizowania się kadry pracow-

Tabela 5

Rodzaj wykształcenia	Liczba osób	%
Podstawowe	46	23,0
Podstawowe + kurs	36	18,0
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	109	54,5
Średnie zawodowe	9	4,5
<b>Razem</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

niczej oraz prawidłowego funkcjonowania załogi w stosunku do zadań produkcyjnych.

Pochodzenie społeczne nie jest zbyt zróżnicowane. Przeważają zdecydowanie pracownicy pochodzenia robotniczego, jest ich 140, co stanowi 70% badanej populacji, na drugim miejscu uplasowali się pracownicy pochodzenia chłopskiego, pochodzący z rolniczych regionów kraju.

Tabela 6

Pochodzenie społeczne	Liczba osób	%
Robotnicze	131	65,5
Chłopskie	57	28,5
Robotniczo-chłopskie	9	4,5
Intelligenckie	3	1,5
<b>Razem</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Tabela 7

Województwo	Liczba osób	%
Wrocławskie	138	69,0
Zielonogórskie	9	4,5
Poznańskie	1	6,0
Katowickie	6	3,0
Koszalińskie	2	1,0
Gdańskie	4	2,0
Lubelskie	2	1,0
Kieleckie	3	1,5
Rzeszowskie	2	1,0
Bydgoskie	3	1,5
Białostockie	4	2,0
Warszawskie	2	1,0
Opolskie	5	2,5
Krakowskie	5	2,5
Łódzkie	2	1,5
Szczecińskie	1	0,5
<b>Razem</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Badani przybyli z różnych stron kraju, wśród nich są reprezentanci 16 województw<sup>3</sup>. Największa ich liczba pochodzi z województwa wrocławskiego. Jest ich 138, co stanowi 69% badanej zbiorowości; ma to duże znaczenie m. in. dla zachowania więzi społecznych, zwłaszcza rodzinnych. Jednakże, jak wykazały badania, bliskość miejsca pracy do miejsca zamieszkania rodziny nie decyduje sama w sobie o trwałości tej więzi.

#### IV. ZAGADNIENIE PRZYSTOSOWANIA DO PRACY BADANYCH OSÓB W ŚWIETLE DOKUMENTACJI ZAKŁADU PRACY

Proces przystosowania do pracy to „dynamiczny stosunek adekwatności zachowań i postaw ludzi lub grup ludzkich do wymogów i sytuacji pracy”<sup>4</sup>.

Ukazanie instrumentalnych działań i osiągniętych efektów w zakresie adaptacji społeczno-zawodowej przyjmowanych pracowników spowodowane jest ważnością tego zagadnienia. Prawidłowa adaptacja przyczynia się do realizacji celów produkcyjnych i wychowawczych każdego przedsiębiorstwa. Funkcjonuje ona przez cały okres zdolności produkcyjnej pracownika. Zapewnia realizację postulatu integracji indywidualnych interesów pracownika z celami ogólnozakładowymi i ogólnospołecznymi.

Tabela 8

Okres zamieszkania	Liczba badanych	%
Do 8 miesięcy	59	29,5
1 rok	56	28,0
2 lata	35	17,5
3 „	12	6,0
4 „	7	3,5
5 lat	16	8,0
6 „	13	6,5
7 „	2	1,0
Razem	200	100

Okres zamieszkania w hotelu robotniczym wskazuje na dużą fluktuację kadry pracowniczej. Jak wynika z powyższego zestawienia, aż 115 (57,5%) badanych pracowników zamieszkuje w hotelu około jednego roku, pozostali znacznie dłużej, od około 2 do 7 lat, co wskazuje na tendencje do stabilizacji. Stabilizujących się jest więc znaczna mniejszość, tylko około 42%.

<sup>3</sup> W badaniach stosowano rejonizację obowiązującą w okresie badawczym poprzedzającym zmianę.

<sup>4</sup> M. Jarosińska, op. cit., s. 19.

Stymulacje stosowane przez zakład pracy w interakcjach służbowych z pracownikami przedstawiają się ubogo. Rodzaje nagród wobec badanych pracowników, mające na celu wyróżnienie osób dobrze pracujących i spowodowanie decyzji o stabilizowaniu w miejscu pracy, ukazuje tab. 9.

Tabela 9

Rodzaj nagrody	Liczba osób	%
Pochwała z nagrodą 500 zł	22	33,8
Pochwała z nagrodą 300 zł	9	13,8
Podwyżka wynagrodzenia	25	38,5
10% dodatku do pensji	6	9,4
Srebrna odznaka LGOM	2	3,0
Medal 30-lecia PRL	1	1,5
Razem	65	100

Zasadniczym rodzajem nagrody zastosowanym wobec 32,5% badanej grupy pracowników była podwyżka wynagrodzenia, otrzymało ją 25 pracowników. Równie popularną nagrodą jest „pochwała za wzorową pracę z nagrodą 500 zł” — otrzymało ją 22 badanych pracowników. Charakterystycznym faktem jest to, że w PPBMPC w Lubinie w stosunku do badanych pracowników zastosowano przede wszystkim nagrody pieniężne. Zważywszy, iż przeważająca część badanych pracuje bardzo krótko (do roku), ilość udzielonych nagród nie jest mała. Problem jednak tkwi w tym, że jak wynika z badań nad fluktuacją kadry — nie są one skutecznym narzędziem wychowawczym, a innych działań, bardziej ambitnych i nowoczesnych z psychologicznego punktu widzenia zakład nie stosuje.

Jak wiadomo, nagrody i kary stanowią bodziec wzmacniający bądź osłabiający siłę działania i zmieniający często jego kierunek zgodnie z intencjami sterującego tymi środkami. W badanym zakładzie w stosunku do badanej zbiorowości zastosowano więcej kar niż inagród. Można stąd wysnuć wnioski alternatywne: albo nagrody są mniej skuteczne niż kary w mniemaniu kierownictwa zakładu, albo też łatwiej jest ukarać pracownika niż nagrodzić go. Rodzaje kar regulaminowych zastosowanych wobec badanych ukazują pośrednio, że stosunek do pracy u wielu z nich nie był bez zarzutu.

W badanej grupie 38% osób zostało ukaranych dyscyplinarnie. Jest to stwierdzenie niepokojące, zważywszy, iż do akt personalnych wpisuje się tylko poważne wypadki uchybień w pracy. Kara, aby była skutecznym instrumentem zmiany postaw ludzkich, musi być wymierzona w ściśle określonych warunkach i przy zachowaniu wielu ważnych zasad psychopedagogicznych. Do najważniejszych zalicza się adekwatność kary do uświadamianego przez winowajcę przewinienia, sprawiedliwe sterowanie

Tabela 10

Rodzaj kary	Liczba osób	%
Upomnienie	36	47,4
Ostrzeżenie	15	19,7
Nagana	13	17,1
Nagana z ostrzeżeniem	4	5,3
Potrącenie wynagrodzenia za 1 dzień	4	5,3
Pozbawienie premii	2	2,6
Anulowane zwolnienie	2	2,6
Razem	76	100

karą, indywidualizację i przede wszystkim istnienie pozytywnego stosunku emocjonalnego między karzącym i karanym (autorytet, poważanie, szacunek). Rzadko kiedy warunki te bywały spełnione i w tym fakcie także należy upatrywać małą skuteczność profilaktyczną i doraźną tego środka. Znamienne jest, iż najczęściej wobec badanych były stosowane takie kary jak: upomnienie, ostrzeżenie i nagana. Takiego typu kary otrzymało 64 badanych z ogólnej liczby ukaranych. Kary związane ze stratą materialną należą do rzadkości. Liczba kar regulaminowych otrzymywanych przez poszczególnych badanych ukazuje, iż nie są one zbyt skuteczne.

Tabela 11

Liczba kar	Liczba ukaranych	%
Jedna	39	51,3
Dwie	19	25,0
Trzy	8	10,5
Cztery	6	7,9
Pięć	4	5,3
Razem	76	100

58 badanych z ogólnej liczby 76 ukaranych otrzymało jedną lub dwie kary, pozostałe osoby należy zaliczyć do grupy niepoprawnych i niedbałych pracowników. Rodzaje wykroczeń, za które badani pracownicy byli karani dyscyplinarnie, potwierdzają powyższą diagnozę.

Większość bo aż 86 pracowników zostało ukaranych za opuszczenie dnia pracy bez usprawiedliwienia, naruszenie przepisów BHP oraz spóźnienia do pracy. Zaniebdania te stanowią 59,3% ogółu zanotowanych wykroczeń dyscyplinarnych.

Sterowanie bodźcami powodującymi wzmocnienie bądź osłabienie więzi pracownika z zakładem pracy wiąże się bezpośrednio z motywacją stabilizowania się w danym zakładzie bądź przeciwnie — zmianą zakładu, a często także miejsca pobytu. Jest rzeczą oczywistą, że zmiana

Tabela 12

Rodzaj wykroczenia	Liczba wykroczeń	%
Opuszczenia dnia pracy bez usprawiedliwienia	46	31,7
Naruszenie przepisów BHP	25	17,2
Nieprzestrzeganie regulaminu	17	11,7
Spóźnienie do pracy	15	10,4
Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym	14	9,6
Niedopełnienie obowiązku służbowego	12	8,4
Aroganckie odnoszenie się do przełożonych	10	6,9
Samowolne opuszczenie stanowiska pracy	6	4,1
Razem	145	100

zakładu pracy bądź miejsca zamieszkania może wynikać z przyczyn tkwiących poza zakładem pracy, takich jak: względy rodzinne, chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych w środowisku, w którym funkcjonują szkoły wyższe, powołanie do służby wojskowej, niewydolność organizmu itp. Zerwanie stosunku służbowego — oficjalnie bądź nie — może także wystąpić w wyniku wcześniej powziętego zamiaru zatrudnienia się sezonowo. Faktem jednak jest, iż fluktuacja kadry pracowniczej uważana jest w każdym przedsiębiorstwie produkcyjnym za podstawową wadę systemu zarządzania kadrami. Dzieje się tak zarówno z uwagi na fakt odczuwanego niedoboru w napływie kadry pracowniczej, jak i z uwagi na konieczność szkolenia — straty czasu i wysiłku na adaptację każdego nowego pracownika. Z tych względów zrywanie więzów z zakładem pracy zostało w niniejszych badaniach potraktowane z całą uwagą i zachowanie takie — występujące bez uzasadnionych, poważnych powodów — zaliczono do zachowań społecznie nieakceptowanych.

#### V. UWARUNKOWANIA FLUKTUACJI BADANYCH PRACOWNIKÓW

W badaniu stabilizacji i fluktuacji kadry pracowniczej w zakładzie pracy przyjęto kryterium jego zmiany bez względu na to, czy pracownik zwolnił się oficjalnie czy porzucił zakład pracy bez wypowiedzenia.

Tabela 13

Kolejna zmiana zakładu pracy	Liczba badanych	%
Pierwszy zakład pracy	51	25,5
Drugi	74	37,0
Trzeci	43	21,5
Czwarty	15	7,5
Szósty	13	6,5
Siódmy	4	2,0
Razem	200	100

Jak wynika z przedstawionych powyżej danych 125 badanych (62,5% badanej grupy) można zaliczyć do grupy pozytywnie stabilizującej się w zakładzie pracy. Natomiast 58 badanych (29% badanej grupy), którzy zmienili 3-4 razy zakład pracy, zważywszy rozpiętość wieku można zakwalifikować do grupy przeciętnie stabilizujących się w miejscu pracy. Pozostałych 17 badanych (8,5%) zmieniających szósty i siódmy zakład pracy zaliczymy do grupy wykazującej bardzo słabą skłonność do stabilizacji w miejscu pracy, co przy zmianie miejsca pobytu nosi już pewne cechy włóczęgostwa, zwłaszcza wtedy, gdy przyczyną zmian jest konfliktowy układ stosunków z zakładem pracy, objawiający się łamaniem obowiązującej dyscypliny, zasługiwaniem na kary i porzucaniem miejsca pracy. Z uwagi na znaczenie zagadnienia fluktuacji i jego ścisły związek z tematem pracy zjawisko to poddano szczegółowym badaniom, które miały na celu weryfikację przyjętych hipotez. Weryfikacja hipotez dotyczących czynników wpływających na słabą stabilizację badanych pracowników w poprzednich miejscach pracy ukazała szereg interesujących zależności; zostaną one kolejno przedstawione.

Tabela 14

Wiek pracowników	Zakład pracy				ogółem
	zmieniali		nie zmieniali		
	liczba	%	liczba	%	
Pracownicy młodzi (18 - 30 lat)	108	54,0	43	21,5	151
Pracownicy starsi (31 - 65 lat)	41	20,5	8	4,0	49
Razem	149	74,5	51	25,5	200

a) Relacja między wiekiem badanych pracowników a zmianą zakładów pracy.

Wartość chi-kwadrat nieistotna:  $Df = 2$  Alfa = 2.273  $p < 0.30$ . Wniosek: Informacje zdobyte na podstawie analizy akt osobowych nie potwierdzają hipotezy, że „pracownicy młodzi częściej zmieniają zakład pracy niż pracownicy starsi”. Wiek wydaje się nie odgrywać w tym wypadku żadnej roli.

b) Relacja między kwalifikacjami zawodowymi badanych pracowników a zmianą zakładów pracy.

Wartość chi-kwadrat na poziomie istotności:  $df=2$  Alfa=5.88  $p < 0.05$ . Wniosek: obliczona wartość chi-kwadrat potwierdza hipotezę: „pracownicy niewykwalifikowani częściej zmieniają miejsce pracy niż pracownicy wykwalifikowani”.

c) Relacja między stanem cywilnym badanych pracowników a zmianą zakładów pracy.

Tabela 15

Kwalifikacje pracowników	Zakład pracy				ogółem
	zmieniali		nie zmieniali		
	liczba	%	liczba	%	
Pracownicy wykwalifikowani	121	60,5	33	16,5	154
Pracownicy niewykwalifikowani	28	14,0	18	9,0	46
Razem	149	74,5	51	25,5	200

Tabela 16

Stan cywilny	Zakład pracy				ogółem
	zmieniali		nie zmieniali		
	liczba	%	liczba	%	
Żonaty	55	27,5	15	7,5	70
Nieżonaty	94	47,0	36	18,0	130
Razem	149	74,5	51	25,5	200

Tabela 17

Poprzednie miejsce zamieszkania	Zakład pracy				ogółem
	zmieniali		nie zmieniali		
	liczba	%	liczba	%	
Miasto	33	16,5	48	24,0	81
Wieś	116	58,0	3	1,5	119
Razem	149	74,5	51	25,5	200

Wartość chi-kwadrat nieistotna:  $df=2$  Alfa=0.884  $p<0,70$ . Wniosek: obliczona wartość chi-kwadrat wykazała, że w przypadku badanych pracowników nie zachodzi zależność między stanem cywilnym a zmianami zakładu pracy.

d) Relacja między poprzednim miejscem zamieszkania a stabilizacją w miejscu pracy.

Wartość chi-kwadrat okazała się bardzo istotna:  $df=2$  Alfa=43,7  $p<0.001$ . Wniosek: otrzymana wartość chi-kwadrat potwierdziła hipotezę, że „pracownicy pochodzący ze wsi częściej zmieniają zakład pracy, niż pracownicy pochodzący z dużych i małych miast”. A więc fluktuację powodują — jak wynika z badań — pracownicy niewykwalifikowani zawodowo i mieszkający na wsi. Przy próbie weryfikacji hipotez dotyczących związku między stabilizacją w zakładzie pracy a otrzymywanymi karami i nagrodami w miejscu pracy

stwierdzono, że rozkład wymienionych cech nie pozwala na użycie testu chi-kwadrat (brak zależności między wymienionymi cechami w badanym materiale).

#### VI. STABILIZACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA BADANYCH PRACOWNIKÓW W PPBMPC W LUBINIE — WYNIKI BADAŃ KATAMNESTYCZNYCH

Dotychczas ukazane wyniki badań dotyczyły stabilizacji pracowników w miejscach pracy, poprzedzających zatrudnienie się w PPBMPC w Lubinie. Interesujące wydało się zbadanie, jak przystosowują się badani pracownicy w aktualnym zakładzie pracy. Po upływie pół roku od rozpoczęcia badań przeprowadzono badania katamnestyczne, polegające na wtórnej analizie akt osobowych, mające na celu weryfikację wykrytych uprzednio zależności dotyczących stabilizacji.

Tabela 18

Wiek badanych (w latach)	Liczba badanych	Wiek badanych (w latach)	Liczba badanych
18	2	27	2
19	1	28	1
20	1	29	—
21	1	30	—
22	4	31	—
23	5	32	—
24	6	33	1
25	3	34	2
26	2	35-45	2
		Razem	35

W wyniku tych badań (przeprowadzonych w listopadzie 1975 r.) stwierdzono, że (17,5%) badanych pracowników zerwało stosunek służbowy z PPBMPC w Lubinie. Analiza wtórna akt osobowych wykazała pewne zależności istotne statystycznie. Przedstawię szczegółową charakterystykę osób, które zrezygnowały z pracy w PPBMPC. Niektóre cechy okazały wartość prognostyczną dla procesu fluktuacji kadry.

W pierwszym etapie pracy została postawiona hipoteza, że „pracownicy młodzi (18-30 lat) częściej zmieniają miejsce pracy niż pracownicy starsi (30 - 65 lat)". Weryfikacja tej hipotezy za pomocą techniki chi-kwadrat wykazała, że brak jest istotnej różnicy między wymienionymi cechami ( $p < 0.30$ ).

W wyniku badań nad fluktuacją w PPBMPC okazało się jednak, że 30 osób (85,7%) ogółu pracowników, którzy przestali pracować w PPBMPC w Lubinie, to pracownicy w wieku 18-30 lat, a więc młodzi. Przy

tym 25 (71,4% badanej grupy) to pracownicy najmłodszy, w wieku od 18 do 25 lat. Można wysunąć wniosek, iż układ stosunków między tym zakładem pracy a pracownikami młodymi jest niekorzystny dla przebiegu prawidłowego przystosowania i stabilizacji. Zbadano także zależność między stanem cywilnym a stabilizacją w PPBMPC u osób, które zrezygnowały z pracy w tym przedsiębiorstwie.

Tabela 19

Stan cywilny	Liczba badanych	%
Kawaler	22	62,8
Żonaty	13	37,2
Razem	35	100

Tabela 20

Wykształcenie	Liczba badanych	%
Podstawowe	13	37,1
Podstawowe + kurs	5	14,3
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	17	48,6
Razem	35	100

W pierwszym etapie pracy została postawiona hipoteza, że „brak stabilizacji zależał od stanu cywilnego pracowników — kawalerowie częściej zmieniali miejsca pracy”. Weryfikując tę hipotezę, stwierdzono, że nie zachodzi istotna zależność między wymienionymi cechami ( $p < 0.70$ ). Procentowy udział pracowników, którzy odeszli z pracy w PPBMPC w ogólnej populacji pracowników ujętych w kategoriach żonaty-kawaler jest bardzo zbliżony. I tak: pracownicy kawalerowie, którzy przestali pracować w PPBMPC Lubin stanowią 17,6% grupy kawalerów w badanej zbiorowości, i adekwatnie — pracownicy żonaci stanowią 18,5% grupy żonatych w badanej populacji.

Wykształcenie badanych pracowników, które ilustruje poniższe zestawienie, okazało się cechą znaczącą w procesie stabilizacji kadry.

Postawiona w pierwszym etapie pracy hipoteza orzekająca, że „brak stabilizacji zależy od kwalifikacji zawodowych pracownika” została potwierdzona. Wyniki zastosowania techniki chi-kwadrat wykazały różnice na poziomie istotności ( $p < 0.05$ ). Badania katamnesticzne także potwierdziły tę hipotezę. Pracownicy z wykształceniem tylko podstawowym, którzy przestali pracować w PPBMPC Lubin, stanowią 28,2% ogółu za-

trudnionych pracowników z wykształceniem tylko podstawowym. Natomiast pracownicy z wykształceniem zawodowym (podstawowe+kurs lub ukończona Zasadnicza Szkoła Zawodowa), którzy przestali pracować w PPBMPC Lubin stanowią tylko 15,7% populacji pracowników z tego typu wykształceniem. Stąd też, ujmując kwestię w relacji do ogółu zatrudnionych pracowników więcej pracowników z wykształceniem tylko podstawowym przestało pracować w PPBMPC w Lubinie, stąd wniosek, iż posiadanie kwalifikacji zawodowych wpływa pozytywnie na proces przystosowania się w miejscu pracy i stabilizację pracownika.

Okres pracy badanych w PPBMPC w Lubinie ukazał także pewne wartości prognostyczne dla zjawiska fluktuacji.

Tabela 21

Okres pracy (w miesiącach)	Liczba badanych	Okres pracy (w miesiącach)	Liczba badanych
1	2	13	—
2	4	14	2
3	3	15	1
4	3	16	—
5	—	17	—
6	1	18	1
Razem	13	Razem	4
7	2	19	—
8	1	20	—
9	1	21	—
10	—	22	—
11	—	23	2
12	2	24	1
		25	3
Razem	10	Razem	6
		Od 26 do 60	2
Razem	23	Razem	12

Analiza wyników badań wykazuje, że zasadnicza większość badanych opuściła zakład pracy po przepracowaniu kilku miesięcy do 1 roku. Takich badanych zanotowano 23, tj. 65,7%. Przy tym stwierdzono, że 13 badanych (37,1%) opuściło zakład pracy po przepracowaniu tylko 6 miesięcy. Można wnioskować, iż decyzje zmiany zakładu pracy zapadają u pracowników PPBMPC na ogół szybko. Hipoteza, postawiona w pierwszym etapie badań, orzekająca, że „częściej zmieniają zakład pracy pracownicy pochodzący ze wsi niż z dużych i małych miast” potwierdzona uprzednio testem chi-kwadrat ( $p < 0.001$ ) nie została w stosunku do PPBMPC potwierdzona. W okresie badawczym opuściło przedsiębiorstwo

20 (57,4%) pracowników pochodzących z miasta i 15 (42,6%) pracowników pochodzących ze wsi. Również nie została potwierdzona hipoteza, orzekająca, że „pracownicy pochodzący z województwa wrocławskiego i ościennych, wykazują wysokie tendencje do stabilizacji w zakładzie pracy”, ponieważ 31 pracowników (88,6% grupy fluktuacyjnej) to pracownicy pochodzący z województwa wrocławskiego i pobliskich (zielonogórskiego i poznańskiego). Wydaje się, iż zmiana zakładu pracy mogła wynikać z dużych możliwości wyboru miejsca pracy na terenie tych województw. Prawdopodobny także wydał się wniosek, iż porzuciły pracę w PPBMPC osoby, które już się przyzwyczyły do „koczowniczego” trybu życia i zmiana zakładu pracy jest konsekwencją wytworzonego już nawyku. Badania nie potwierdziły jednak tej ewentualności. Zestawienie poniższe ukazuje liczbę poprzednich miejsc pracy u osób, które odeszły z PPBMPC.

Tabela 22

Kolejny zakład pracy	Liczba badanych
Pierwszy	8
Drugi	15
Trzeci	5
Czwarty	4
Piąty	3
Razem	35

Najliczniejszą grupę stanowią badani, dla których PPBMPC Lubin był drugim zakładem pracy, takich badanych zanotowano 15 (42,8% badanej grupy) oraz pracownicy dla których PPBMPC Lubin był pierwszym zakładem pracy 8 (co stanowi 22,8%). Wynik tych badań potwierdza przypuszczenie, że w PPBMPC w Lubinie nie stwarza się warunków dla stabilizacji młodej i niedoświadczonej kadry pracowniczej, zwłaszcza gdy osoby te nie mają zawodowych kwalifikacji. Wsunięto hipotezę, iż przyczyny porzucenia pracy w tym przedsiębiorstwie tkwią gdzie indziej, np. w wadliwym stosunku do pracy u badanych, w lekkomyślnym traktowaniu obowiązków, a więc w ich osobowości. Zasięgnięto w tej kwestii opinii kierownictwa. Z akt personalnych wynikało, iż u 23 osób nie zachodzi ta ewentualność, natomiast 12 osób pracowało źle, o czym świadczy konieczność stosowania względem nich kar dyscyplinarnych, co szczegółowo ilustruje zestawienie: kary i nagrody zastosowane wobec osób, które porzuciły pracę w PPBMPC (tab. 23).

W 9 przypadkach kary zostały wymierzone za nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, w 2 przypadkach za nieprzestrzeganie regulaminu oraz w 1 przypadku za picie alkoholu w miejscu pracy, a więc w sytuacji jawnego konfliktu.

Zjawiskiem konfliktu w układzie stosunków między pracownikiem

Tabela 23

Kary	Liczba badanych	Nagrody	Liczba badanych
Upomnienie	5	pochwała z nagrodą 500 zł	2
Ostrzeżenie	1	pochwała z nagrodą 300 zł	1
Nagana	4	podywyżka wynagrodzenia	3
Potrącenie wynagrodzenia	1		
Pozbawienie premii	1		
Razem	12	Razem	6

a pracodawcą (zakładem pracy) zajmuje się szereg socjologów i psychologów pracy.

M. Jarosińska jest zdania, że konflikt działa wtedy „gdy zachowania związane z pełnieniem roli pracowniczej, uznane za społecznie ważne, nie mieszczą się w obrębie przyjętej normy i nie zanikają pod wpływem przekazania odpowiedniej informacji”<sup>5</sup>. Określenie to można odnieść do grupy 12 ukaranych pracowników, którzy znając obowiązujące ich przepisy regulaminu, postępowali niezgodnie z interesem instytucji i normami społecznymi.

Ogólniej sytuację konfliktu społecznego definiuje J. Szczepański stwierdzając, iż „jest to proces, w którym jednostka lub grupa dąży do osiągnięcia własnych celów (zaspokojenia potrzeb, realizacji interesów) przez wyeliminowanie, podporządkowanie sobie lub zniszczenie jednostki lub grupy dążącej do celów podobnych lub identycznych”<sup>6</sup>.

W zakładzie pracy należy się liczyć także z konfliktami międzyosobniczymi, wynikającymi z różnych tendencji osobniczych, np. tendencji do dominowania, wymagania bezwarunkowego posłuszeństwa i podporządkowania, a nawet świadczeń sprzecznych z zapatrywaniami osoby podporządkowanej z racji jej funkcji. Zagadnienie to rozważa S. Łypacewicz określając konflikty, jako „sytuacje, w których występuje różnica zdań, walka interesów lub możliwość rozmaitych rozwiązań”<sup>7</sup>. Konflikt społeczny jest nieodłącznym zjawiskiem towarzyszącym sytuacji złego przystosowania. W literaturze fachowej z zakresu psychologii i socjologii pracy występują oba pojęcia łącznie w sytuacji analizowania interakcji międzyosobniczych.

A. Grzelak definiuje osobę przystosowaną jako taką, „która znajduje równowagę między zadowoleniem, którego szuka, między swoimi wyma-

<sup>5</sup> Ibidem, s. 28.

<sup>6</sup> J. Szczepański, op. cit., s. 484.

<sup>7</sup> S. Łypacewicz, *Kształtowanie stosunków międzyludzkich*, Warszawa 1969, s. 55.

ganiami i oczekiwaniami, a zadowoleniem jakie dostarcza praca"<sup>8</sup>. A. Sarapata i K. Doktor, mówiąc o przystosowaniu, mają na myśli „relację, jaka istnieje między tym czego się oczekuje, mniej lub więcej świadomie — a tym co jest”<sup>9</sup>.

Stany konfliktu i poczucie nieprzystosowania są ze sobą sprzężone. Występuje tu typowe sprzężenie zwrotne, mające znaczenie dla zrozumienia genezy obu zjawisk. Skutki obu zjawisk mogą być zarówno społecznie, jak i dla indywiduum, szczególnie szkodliwe. A. Sarapata i K. Doktor np. są zdania, że „konflikt przejawia się w izolacji kulturowej w społecznej degradacji i dyskryminacji”<sup>10</sup>. Termin „przejawia się” wydaje się informować o tym, że autorzy uznają konflikt raz za przyczynę, innym razem za skutek zaburzeń wynikłych w układzie między jednostką a określonymi wartościami społecznymi.

Nie należy abstrahować od faktu, że pracę w PPBMPC porzuciło także 6 pracowników wyróżniających się pozytywnym stosunkiem do pracy tak dalece, iż kierownictwo przyznało im w wyniku uznania — nagrody. Tak więc nie może tu być mowy o konflikcie, chyba, że nagrody te nie spełniały oczekiwań tych osób, bądź że osoby te spodziewały się większych gratyfikacji (w różnej postaci) w innym miejscu pracy.

## QUELQUES CONDITIONNEMENTS DE LA STABILISATION DES TRAVAILLEURS AU LIEU DU TRAVAIL

### R é s u m é

La stabilisation du cadre de travailleur au lieu du travail constitue un problème social important tant à cause d'un aspect économique ainsi que psychopédagogique de ce phénomène. Dans ce travail on a démontré les résultats des recherches faites sur la stabilisation de la population de 200 personnes de travailleurs physiques employés dans Tune des entreprises de LGOM. Dans les hypothèses concernant des conditionnements de la stabilisation des travailleurs on a appliqué les suivantes variables dépendantes: l'âge, la formation, les qualifications professionnelles, le statut de famille, le lieu du domicile (ville — campagne), la fréquence du changement des établissements de travail, les moyens éducatifs (peines — prix) appliqués par l'établissement.

On a mené ces recherches dans deux étapes. Dans la première période on a vérifié les hypothèses concernant le conditionnement de la stabilisation aux lieux du travail précédants l'emploi à PPBMPC à Lubin. On a constaté que les facteurs différenciant le groupe de stabilisation du groupe de fluctuation sont: le manque de qualification professionnelle *et* le logement à la campagne. Dans la deuxième étape (après l'écoulement de la période de six mois) on a fait des recherches tendant à constater quels facteurs influencent sur la fluctuation des travailleurs

<sup>8</sup> A. Grzelak, *Problemy adaptacji młodych inżynierów*, Studia Socjologiczne, Warszawa 1965.

<sup>9</sup> A. Sarapata, K. Doktor, op. cit., s. 236.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 243.

à PPBMPC à Lubin. On a constaté que le groupe qui a rompu le rapport de travail avec cette entreprise différencie du groupe se stabilisant de la manière positive: le jeune âge et le manque des qualifications professionnelles.

De ces recherches on peut tirer une conclusion, que les fonctions éducatives dans les établissements de travail doivent être placées au centre de l'intéressement de la gestion de l'entreprise. L'éducation professionnelle du jeune cadre de travailleurs, ne possédant pas de qualifications professionnelles, provenant souvent des milieux de campagne doit être mise à la première place parmi les tâches des entreprises de production se développant dans les grandes agglomérations industrielles.