

ALEKSANDER MATEJKO

SOCJOLOGIA PRZEMYSŁU — JEJ PRZEDMIOT I STOSUNEK DO NAUK POKREWNYCH*

STOSUNKI MIĘDZYLUDZKIE NA TLE PRACY ZBIOROWEJ

Na tle wspólnej pracy powstaje szereg wzajemnych stosunków między współpracującymi ludźmi. „W produkcji ludzie oddziałują nie tylko na przyrodę, lecz i wzajemnie na siebie” — twierdzi K. Marks. „Produkują oni wyłącznie współdziałając ze sobą w określony sposób i wymieniając ze sobą swą działalność. Żeby produkować, wchodzą w określone związki i stosunki wzajemne i tylko w granicach tych społecznych związków odbywa się ich oddziaływanie na przyrodę, odbywa się produkcja. W zależności od charakteru środków produkcji różne będą oczywiście stosunki społeczne, w jakie wchodzą względem siebie wytwórcy, różne będą warunki, w jakich wymieniają oni swą działalność i uczestniczą w całokształcie produkcji...”¹. Podstawową cechą wymienionych wyżej stosunków społecznych, nazywanych *stosunkami produkcji*², jest fakt, że powstają one między ludźmi za pośrednictwem określonych przedmiotów materialnych, a mianowicie środków produkcji. „Ponieważ stosunki produkcji powstają w procesie produkcji, odpowiadają one wymogom kooperacji i podziału pracy w społecznym procesie

* Artykuł zawiera fragmenty większej całości pt. *Praca i koleżeństwo*, przygotowywanej przez autora do publikacji książkowej.

¹ K. Marks, *Praca najemna i kapitał*, Książka i Wiedza, Warszawa 1949, s. 27.

² „Stosunki produkcji są to społeczne stosunki między ludźmi, które zawiązują się w procesie produkcji. Wynikają one stąd, że proces produkcji jest procesem społecznym, w którym ludzie współpracują i pracują wzajemnie dla siebie. W tym społecznym procesie istnieje kooperacja (kooperacja prosta oraz podział pracy), istnieją też rozmaite formy własności środków produkcji. Wynikają stąd dwa rodzaje stosunków produkcji. Jeden rodzaj, to stosunki produkcji, które powstają, kształtują się przy kooperacji w procesie pracy; nazwiemy je stosunkami kooperacji. Drugi rodzaj, to stosunki produkcji, kształtujące się na podstawie zawłaszczenia środków produkcji, istniejącego w danym społeczeństwie; nazwiemy je stosunkami własności”. (O. Lange) *Społeczny proces produkcji i reprodukcji*, „Ekonomista” 1962, nr 1, s. 31).

pracy — twierdzi O. Lange. Wymogi te zaś zależą od każdorazowego poziomu rozwoju historycznego społecznych sił wytwórczych" ³.

Decydujące znaczenie dla układu stosunków społecznych zachodzących w działalności produkcyjnej ma według K. Marksa to, kto posiada środki produkcji. Fakt ten bowiem rozstrzyga „o sposobie ich używania, a tym samym wyznacza możliwości kooperacji i podziału pracy, a zarazem określa ich granice. Ponadto własność środków produkcji przesądza również sprawę własności produktów, a tym samym także podział produktów" ⁴. Oczywiście, nie oznacza to jednak, jakoby stosunki produkcji były jednoznacznie określone przez stosunki własności. „Stosunki kooperacji i stosunki własności wpływają na siebie, pozostają we wzajemnej zależności. Techniczne warunki produkcji, stan sił wytwórczych wyznaczają stosunki kooperacji, te zaś określają zakres stosunków własności zgodnych z ich istnieniem. Stosunki własności wpływają na stosunki kooperacji bądź bezpośrednio przez to, że określają, jakie stosunki kooperacji są możliwe w ramach danych stosunków własności, bądź pośrednio — przez wpływ na technikę stosowaną w procesie produkcji. Główną dźwignią bezpośredniego wpływu stosunków własności na stosunki kooperacji jest to, że stosunki własności wyznaczają, kto jest koordynatorem poszczególnych czynności w procesie produkcji, czyli, kto sprawuje w tym procesie kierownictwo i w czym to czyni interesie" ⁵.

Obok stosunków produkcji występują na tle pracy zbiorowej również inne stosunki społeczne, bazujące na tych pierwszych. Trzeba tu przede wszystkim wymienić stosunki prawne i polityczne. Pierwsze z nich określają wzajemne odnoszenie się ludzi wynikające z obowiązującego systemu prawnego, drugie zaś określają realny układ władzy, znamionujący daną społeczność ludzką.

Rozpatrując stosunki zachodzące między współpracującymi ludźmi na tle konkretnej sytuacji produkcyjnej, trzeba pamiętać, że wpływają one ze stosunków bardziej ogólnych, o których wyżej była mowa. Tylko na dostatecznie szerokim tle społeczno-gospodarczym można dostrzec i zrozumieć głębsze znaczenie ukryte w poszczególnych obserwowanych faktach. Interesujące nas tu głównie fakty dotyczą stosunków społecznych w węższym tego słowa znaczeniu ⁶, a mianowicie stosunków międzyosobowych, dających wyraz określonej wzajemnemu odnoszeniu się ludzi pełniących rozmaite funkcje, wynikające z podziału zadań. Tak

³ O. Lange, *Ekonomia polityczna*, t. I, PWN, Warszawa 1959, s. 19.

⁴ O. Lange, *Ekonomia polityczna*, op. cit., s. 24.

⁵ O. Lange, *Spoleczny proces produkcji i reprodukcji*, op. cit., s. 31—32.

⁶ „Na gruncie styczności społecznych powstają wzajemne oddziaływania osobników, tzn. wykonują oni czynności, których celem jest modyfikacja zachowania partnera, bądź to przez bezpośrednie działanie na jego organizm, postawy, idee,

więc między przełożonym a jego podwładnymi zachodzi stosunek zwierzchnictwa. Między pracownikami uczestniczącymi na równej stopie w wykonywaniu danej wspólnej roboty ma miejsce stosunek współdziałania zespołowego. Między urzędnikiem i obsługiwanym przez niego klientem zachodzi stosunek służby. Między ludźmi zaprzyjaźnionymi ze sobą na tle wspólnej pracy zachodzi stosunek koleżeństwa itd.

Istnieje zatem bogata sieć stosunków powstających między ludźmi na tle ich bezpośredniego udziału w produkcji. Oczywiście, w danym przypadku chodzi zawsze o stosunki, które zachodzą ze względu na pełnienie przez poszczególnych pracowników określonych ról społeczno-zawodowych w ramach grup społecznych (formalnych i nieformalnych)⁷, do których należą z racji swego zatrudnienia.

Stosunki międzyosobowe zachodzące między ludźmi na tle wspólnego realizowania określonych zadań roboczych układają się rozmaicie zależnie od odmiennych celów, warunków, podmiotów i środków pracy, jak również zależnie od właściwości ludzi pracujących. Inaczej układają się stosunki międzyosobowe w przedsiębiorstwie będącym czyjąś prywatną własnością i służącym do gromadzenia maksymalnego zysku, inaczej zaś w przedsiębiorstwie uspołecznionym, które ma na celu optymalne zaspokojenie potrzeb społecznych, określonych narodowym planem gospodarczym. Inne są te stosunki w prymitywnym warsztacie rzemieślniczym, inne w fabryce o produkcji już bardzo zautomatyzowanej. Inne są wreszcie wśród elementu pracowniczego świeżo przybyłego ze wsi i jeszcze nie obytego z pracą w przemyśle, inne zaś wśród pracowników wychowanych od dziecka w starych tradycjach pracy fabrycznej. Podane przykłady ilustrują bogactwo odmian wspomnianych stosunków, zależnych od specyfiki miejsca i czasu.

Należy podkreślić, że stosunki w zakładzie pracy są pod szczególnie silnym naciskiem szeregu czynników zmierzających do ich przeobrażenia. Istnieje przecież wiele okoliczności mogących zakłócić względną równowagę wspomnianych stosunków; na pierwsze miejsce wysuwa się tu

uczucia itp., bądź też przez wywoływanie modyfikacji w przedmiotach posiadających dla niego szczególną wagę... Gdy czyny dwóch osobników odnoszące się nawzajem do siebie zostaną uregulowane czy to wspólną intencją, którą obaj partnerzy zamierzają realizować w swoich czynach, czy też określonymi normami w taki sposób, że wykonywane są stale zgodnie z tymi normami, wtedy mówimy, że między tymi dwoma osobnikami powstał stosunek społeczny". J. Szczepański. Socjologia, PWN, Warszawa 1961, s. 502.

⁷ P. Rybicki dzieli stosunki społeczne zachodzące między ludźmi na społeczno-rzeczowe i społeczno-osobowe, zależnie od ich przedmiotu. Można powiedzieć, że pierwsze z nich są właściwe grupom formalnym, drugie zaś są właściwe grupom nieformalnym. Zob. P. Rybicki, *Z podstawowych zagadnień grypy społecznej*, „Przeгляд Socjologiczny" 1935, t. III.

postęp techniczny. Innowacja techniczna albo ekonomiczno-organizacyjna⁸, uzyskanie przez daną kategorię pracowników premii mniejszej lub większej w zestawieniu z innymi kategoriami pracowniczymi, przesunięcia w obsadzie personalnej poszczególnych stanowisk służbowych — wszystko to siłą rzeczy odbija się na usytuowaniu ludzi względem siebie w ramach systemu społecznego, a zarazem także przekształca stosunki zachodzące między nimi.

SYSTEM SPOŁECZNY ZAKŁADU PRACY

Obok pojęć „grupa”, „społeczeństwo”, „więź”, „środowisko”, „organizacja społeczna” trwałe miejsce we współczesnej socjologii znalazło również pojęcie „system społeczny”. Jego najbardziej znanym rzecznikiem jest T. Parsons, dla którego stanowi ono punkt wyjścia ogólnej teorii życia społecznego⁹. Można doszukać się interesujących powiązań szkoły Parsonsa ze szkołą funkcjonalistyczną (B. Malinowski i in.). Powodzenie obu tych szkół co najmniej po części opiera się na tym, że dostarczają one bardzo dogodnych i doraźnie poznawczo względnie płodnych modeli teoretycznych analizy konkretnych społeczności ludzkich. Słabością jest natomiast podejście ahistoryczne¹⁰. Tam, gdzie perspektywa historyczna gra stosunkowo mniejszą rolę, np. w analizie funkcjonowania konkretnego zakładu pracy, model teoretyczny systemu społecznego okazuje swą szczególną wartość heurystyczną.

W literaturze socjologicznej system społeczny pojmuje się bardzo szeroko, obejmując nim właściwie każdy jako tako uporządkowany, trwały i unormowany układ stosunków międzyludzkich. „System społeczny wyłania się na tle każdego procesu interakcji zachodzącej na gruncie społeczno-kulturowym między dwoma lub więcej podmiotami (actors). Podmiotem w danym przypadku może być bądź pojedynczy osobnik, bądź też cała zbiorowość ludzka. Podmioty uczestniczą zazwyczaj w danym układzie interakcji (systemie) nie całością owych indywidualnych lub zbiorowych „natur”, lecz jedynie pewną swą stroną, istotną dla wspomnianego układu. Wymienioną stroną nazywamy tutaj rolę —

⁸ Na temat konsekwencji psycho-socjologicznych wpływających z innowacji pisałem obszerniej w art.: *Wprowadzenie innowacji w środowisku pracy*, „Studia Socjologiczne” 1961, nr 2, oraz w artykule: *Opory wobec innowacji technicznych*, „Wynalazczość i Racjonalizacja” 1962, nr 1.

⁹ Zob. T. Parsons, *The Social System*, Glencoe 1951, Free Press.

¹⁰ Zob. krytykę szkoły Parsonsa przez Z. Baumana w artykule poświęconym Parsonswi w „Studiach Socjologicznych” 1962, nr 3, oraz: *Talcott Parsons czyli konserwatyzm skodyfikowany*, w: *Filozofia i socjologia XX wieku*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1962.

twierdzą T. Parsons i M. J. Smelser¹¹. Podobnie ujmuje problem Ch. P. Loomis: „Proces interakcji stwarza z czasem pewne jednolitości (uniformities), z których część ma szanse utrwalenia się. Gdy te jednolitości nabędą cech porządku oraz systematyczności, mogą wówczas zostać potraktowane jako systemy społeczne”¹². Takie pojmowanie systemu społecznego wydaje się mało precyzyjne i może prowadzić do całego szeregu nieporozumień. Stąd konieczność sformułowania bardziej precyzyjnej definicji systemu społecznego. Jej niedostatek na gruncie szkoły Parsonsa wynika zapewne z tego, że szkoła ta skoncentrowała swą uwagę przede wszystkim na funkcjach (koniecznościach — imperatives) systemu społecznego, nie zaś na nim jako takim. Inaczej podchodzi natomiast Ch. P. Loomis, ale ten ostatni pod względem semantycznym jest wyraźnie mało precyzyjny.

W definicji systemu społecznego należy uwzględnić następujące aspekty:

a) *jest to autonomiczny układ jednostek lub grup jako podmiotów danego systemu,*

b) *czynnikiem cementującym ów układ jest mniej lub bardziej trwały ład wzajemnych stosunków i zasad postępowania, bazujący na pewnych wartościach wspólnych podmiotom systemu,*

c) *wspomniane podmioty realizują w ramach swego systemu społecznego jakieś cele nie obojętne dla innych systemów społecznych, posługując się odpowiednimi środkami.* Chodzi tu w intencji o zawężenie pojęcia systemu społecznego; to uczyniłoby je bardziej niż dotąd operatywnym.

W powyższym rozumieniu system społeczny zakładu pracy¹³:

a) *składa się z jednostek i grup wyodrębnionych na zasadzie wspólnego zatrudnienia w ramach danego zakładu,*

¹¹ T. Parsons, J. Smelser, *Economy and Society*, Free Press, Glencoe 1956, s. 8.

¹² Ch. P. Loomis, *Social Systems*, Princeton 1960, Nostrand, s. 3.

¹³ „Posługiwanie się środkami pracy z reguły wymaga współdziałania większej ilości ludzi. Tylko bardzo proste narzędzia mogą być używane przez pojedynczego człowieka: proces produkcji nazywamy wówczas jednostkowym rzemiosłem. Przy bardziej skomplikowanych narzędziach, a zwłaszcza przy instrumentach, maszynach i zespołach maszyn, jak również przy innych układach działań sprzężonych — np. w produkcji rolniczej lub chemicznej — potrzeba tylu rozmaitych czynności, że pojedynczy człowiek nie zdoła im sprostać. Powstaje potrzeba zbiorowego dokonywania tych czynności, czyli, jak powiadamy, pracy zespołowej. Dlatego z reguły w procesie produkcji występują zespoły osób posługujących się określonym zasobem środków pracy (narzędzi i urządzeń pomocniczych) dla przerabiania przedmiotów pracy. Zespół taki nazywamy zakładem produkcyjnym”. O. Lange, *Społeczny proces produkcji i reprodukcji*, „Ekonomista” 1962, nr 1.

b) opiera się na wartości użytkowej pracy realizowanej wspólnym trudem roboczym,

c) podlega wewnętrznym regułom wpływającym przede wszystkim z zasadniczego celu, jakim jest świadczenie określonego quantum pracy na rzecz innych systemów społecznych¹⁴.

System społeczny zakładu pracy stanowi przedmiot studiów socjologów pracy, podobnie jak ekonomiści studiują system gospodarczy przedsiębiorstwa, technolodowie zaś jego system techniczny. Oczywiście, rozróżnienie wspomnianych systemów jest poniekąd sztuczne, gdyż istnieje tylko jedna rzeczywistość mająca różne swoje aspekty: socjologiczne, psychologiczne, ekonomiczne, technologiczne i inne.

Przyjmując system społeczny jako bazę odniesienia rozpatrywanych tu stosunków międzyosobowych występujących na tle wspólnej pracy, śledzimy, jak te stosunki są związane z podstawowymi funkcjami danego systemu. Owe podstawowe funkcje sprowadzają się do:

a) *realizacji przez system założonych celów* (np. wykonania planu produkcyjnego),

b) *przystosowania się systemu do danych warunków środowiskowych i opanowania ich* (np. zadowolenia się, z braku innej, mało wykwalifikowaną siłą roboczą),

c) *zachowania oraz wzmocnienia przez system swej wewnętrznej spójności* (np. przewyciężenia wzajemnej obcości dzielącej poszczególne odłamy załogi), a wreszcie

d) *utrzymania swej identyczności przez kontrolą tego, co dzieje się wewnątrz systemu* (np. przez sprawne rozładowywanie konfliktów pracowniczych za pomocą mechanizmu skarg i zażaleń) oraz przez skuteczne przeciwstawianie się naciskom zewnętrznym.

Analiza stosunków społecznych zachodzących na tle systemu społecznego zakładu pracy wymaga jasnego wyodrębnienia poszczególnych elementów składowych tego ostatniego. Do elementów tych należą:

a) *cele, na realizowaniu których opiera się byt zakładu* (zdajmy sobie sprawę, jakie one są i jak dalece znajdują akceptację wśród poszczególnych odłamów społeczności zakładowej¹⁵, będąc bardziej lub mniej zgodne z ich żywotnymi interesami);

¹⁴ Prof. J. Szczepański mówi, że zakład pracy jest systemem społecznym czyli „zespołem stosunków międzyludzkich, układem określonych grup i organizacji, systemem stanowisk i pozycji społecznych”. J. Szczepański, *Społeczne czynniki wydajności pracy*, „Przegląd Techniczny” 1959, s. 13. O zakładzie pracy jako systemie społecznym piszę obszernie w *Socjologii zakładu pracy*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1961, s. 47—75.

¹⁵ Przez społeczność zakładową rozumiemy tu zbiorowość osób zatrudnionych w danym zakładzie pracy, rozpatrywaną ze względu na całokształt stosunków spo-

b) *ludzie realizujący te cele* (rozpatrywani ze względu na swe cechy istotne dla zakładu pracy, a więc przede wszystkim ze względu na swą mniejszą lub większą zdolność i skłonność poprawnego realizowania jego celów);

c) *środki i przedmioty pracy zbiorowej*, którymi ci ludzie się posługują (mniej lub bardziej technicznie wyrafinowane i stawiające ludziom w związku z tym określone wymagania w zakresie umiejętności zawodowych oraz ogólnego poziomu moralno-zawodowego);

d) *organizacja społeczna*¹⁶ wyrażająca funkcjonowanie systemu według określonych zasad, tkwiących u podstaw społecznej struktury zakładu pracy¹⁷ (większa lub mniejsza zgodność między organizacją formalną i organizacją nieformalną¹⁸, krystalizacja wewnątrz zakładu pracy rozmaitych grup społeczno-zawodowych wpływających na jego funkcjonowanie, układ wzajemnych relacji między tymi grupami, utrwalone sposoby przezwycięzania trudności zewnętrznych lub wewnętrznych tendencji dezintegracyjnych oraz umacniania spójności systemu);

e) *pozycje i role społeczno-zawodowe*¹⁹ występujące w ramach określonych struktur (rozwarstwienie społeczności zakładowej pod względem służbowym, zawodowym, społeczno-kulturalnym, polityczno-organizacyjnym; psycho-socjologiczne właściwości poszczególnych pozycji i ról występujących w zakładzie pracy; wzajemne stosunki między ludźmi zajmującymi te pozycje oraz pełniącymi role z nimi związane);

f) *normy regulujące współdziałanie ludzi ze sobą* oraz wzory przyświecające temu współdziałaniu (mniejsze lub większe zespolenie ludzi

lecznych zachodzących między tymi osobami na tle ich wspólnej pracy, a także ze względu na społeczne wartości i reguły postępowania, na których opierają się te stosunki.

¹⁶ Według E. W. Bakks, „organizacja społeczna jest to kontynuowany w czasie układ zróżnicowanych i nawzajem skoordynowanych działań ludzkich zmierzających do wykorzystania, przerobienia i zespolenia w jedną całość określonych zasobów ludzkich, materiałowych, kapitałowych, koncepcyjno-ideowych i naturalnych. Wspomniana całość będąca produktem organizacji społecznej, ma dostarczyć rozwiązania określonych problemów związanych z zaspokojeniem wchodzących pod uwagę potrzeb ludzkich. Przy czym omawiany układ, stanowiący istotę organizacji społecznej, zmierza do realizacji swych celów we wzajemnym współdziałaniu z innymi układami działań ludzkich oraz zasobów tkwiących w danym środowisku ...”. E. W. Bakke, *Concept of the Social Organization*, w: M. Haire (red.), *Modern Organization Theory*, Wiley, Nowy Jork 1959, s. 37.

¹⁷ Przez strukturę społeczną rozumiemy tu powiązanie w określony sposób elementów złożonej całości, jaką jest system społeczny. Zależnie od przedmiotu powiązań będziemy mieli do czynienia z różnymi rodzajami struktury społecznej.

¹⁸ Zob. szerzej na ten temat A. Matejko, *Socjologia zakładu pracy*, op. cit., s. 126—174.

¹⁹ Zob. szerzej na ten temat, ibidem, s. 175—199.

pod rozmaitymi względami, więź rzeczowa i więź osobista²⁰, specyfika danej społeczności zakładowej w porównaniu z innymi porównywalnymi społecznościami, wzory przyniesione z zewnątrz i ich zaszczerpienie się w danej społeczności zakładowej, wzory własne tej społeczności i ich rozprzestrzenienie, nosiciele poszczególnych wzorów w ramach danej społeczności zakładowej).

W stosunki społeczne zachodzące na tle systemu społecznego oczywiście wplątane są mniej lub bardziej widoczne wymienione wyżej jego elementy składowe. Do socjologa należy wydobyć ich oraz skonstruowanie ich znaczenia. W tym celu socjolog musi postawić sobie kilka pytań:

a) czy i jak dalece w danym stosunku wyraża się zróżnicowanie pozycji społecznych zajmowanych przez obu osobników w ich środowisku zawodowym i pozazawodowym, a także zróżnicowanie pełnionych przez nich ról społeczno-zawodowych?

b) jakie elementy więzi społecznej albo konfliktu społecznego stosunek ten zawiera?

c) jak dalece wymieniony stosunek kształtuje się pod wpływem przynależności badanych osobników do określonych grup społecznych będących częścią składową systemu społecznego zakładu pracy obcych mu?

d) jak wpływa dany stosunek na realizację wartości społecznych będących racją istnienia danego systemu społecznego oraz na trwałość i spistość owego systemu jako takiego?

Weźmy jako przykład konkretny stosunek majstra A do podległego mu robotnika B. Łączy ich stosunek służbowy, w którym majster A ma formalną władzę nad B z racji swej pozycji zwierzchnika. Wyobraźmy sobie jednak, że w danym środowisku wysokość zarobku w znacznej mierze określa prestiż osobnika i że robotnik B pracując na akord zarabia tyle samo co majster. Ich pozycje społeczne nie będą wówczas różniły się tak dalece in minus dla robotnika B, jak można byłoby oczekiwać; a nawet jeśli robotnik B zarobi więcej od majstra A, wówczas może niekiedy zyskać większe poważanie niż majster. To oczywiście będzie miało wpływ na pełnienie przez nich obu swych ról społeczno-zawodowych. Względnie niski prestiż społeczny majstra może poważnie osłabić jego wpływ na robotnika, gdy ten ostatni zaczyna go sobie lekceważyć właśnie z racji równych lub niższych zarobków. Na takim tle może znów powstać konflikt między nimi, wyrażający tę bardziej ogólną prawidłowość, że majstrzy jako określona grupa społeczno-zawodowa czują się zachwiani w swej pozycji wobec podwładnych robotników i starają się nadrabiać swój niepokój wyniosłym traktowaniem pod-

²⁰ Zob. A. Matejko, *Mała grupa*, „Studia Socjologiczne” 1962. nr 2.

władnych, zaś robotnicy nie widzą żadnej istotnej racji, dla której mieliby takie traktowanie pokornie znosić — przecież zarabiają tyle samo co majstrzy lub lepiej od nich. Podobnego rodzaju konflikt między dwiema grupami pracowniczymi, będącymi bardzo istotnymi elementami systemu społecznego zakładu pracy, może wywrzeć głęboki wpływ na produkcję (stanowiącą przecież rację istnienia zakładu) oraz na ogólną atmosferę panującą w zakładzie.

PRACA JAKO PRZEDMIOT STUDIÓW SOCJOLOGICZNYCH

Spojrzenie socjologa koncentruje się na tych wszystkich faktach, które wyrażają związek między pracą a określonymi grupami ludzkimi. A więc przede wszystkim przez pracę ulegają realizacji założone z góry cele grupowe. Dalej: aby praca zbiorowa mogła dojść do skutku, muszą zostać powołane do życia określone instytucje²¹ (przedsiębiorstwa, urzędy itd.), same będące swoistymi społecznościami. Dalej: na tle procesu pracy dochodzi do krystalizacji szeregu grup, które z kolei zaczynają wywierać swój mniejszy lub większy wpływ i bądź pozostają w swym nieformalnym charakterze, bądź też z czasem nabierają cech formalnych i ulegają instytucjonalizacji (np. związki zawodowe w warunkach ustroju kapitalistycznego). Dalej: między wspomnianymi grupami dochodzi nie raz do konfliktów sięgających mniej lub bardziej głęboko i mogących bardzo poważnie zaważyć zarówno na toku pracy, **jak też na sytuacji** ludzi wchodzących w skład tych grup. Dalej: przemiany zachodzące w procesie pracy, a zmierzające z reguły do coraz większego zracjonalizowania go, wywołują szereg reperkusji w stosunku do grup uczestniczących we wspomnianym procesie.

Według J. Szczepańskiego, socjologia pracy jest „działem socjologii zajmującym się pracą jako procesem społecznym — wpływem warunków społecznych na motywy, przebieg, intensywność i wyniki pracy — oraz badaniem skutków, jakie praca wywołuje w strukturze, działaniach i rozwoju szerszych i węższych zbiorowości ludzkich”²²; przez pracę

²¹ Przyjmuję tu za T. Kotarbińskim, że „instytucja składa się z osobników oraz ich aparatury, czyli ogółu tworzyw, narzędzi i wszelkich innych przedmiotów pomocniczych, którymi posiłkują się wchodzące w skład zespołu współdziałające osobniki. Zespół to personel instytucji, instytucja — to rzecz złożona z personelu i aparatury... To, co istotne, to związanie personelu ogólnymi więzami współdziałania pozytywnego i związanie zespolonego w ten sposób grona z aparaturą należącą do dziedziny tego współdziałania”. T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, wyd. 2, Ossolineum, Wrocław 1958, s. 110—111.

²² J. Szczepański, *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy*, w: *Jak pracuje człowiek*, Książka i Wiedza, Warszawa 1961, s. 169.

rozumie on przy tym „każdą celową czynność prowadzącą do zaspokajania dowolnych potrzeb ludzkich, posiadającą społeczną doniosłość (obojętne — pozytywną czy negatywną), zapewniającą jednostkom i grupom, które ją wykonują, określoną pozycję w społeczeństwie”²³.

J. Szczepański wymienia następujące główne dziedziny socjologii pracy:

1. ogólne zagadnienia definicji pracy, klasyfikacji jej różnych form i rodzajów występujących w zbiorowościach ludzkich oraz ogólne zagadnienia sprawnego wykonywania pracy;

2. badania społecznych konsekwencji pracy, skutków społecznego podziału pracy i rozwoju narzędzi pracy;

3. zagadnienia czynników wpływających na motywację pracownika, na intensywność jego wysiłku, a więc na wydajność jego pracy oraz na ogólną produktywność całego zakładu pracy;

4. zagadnienia społecznych czynników wpływających na zadowolenie z pracy, na identyfikację pracowników z zakładem pracy i na powstawanie wysokiego morale;

5. zagadnienia dotyczące zjawisk i procesów dezorganizacji systemu społecznego zakładu oraz wpływu tych procesów na wykonanie pracy;

6. sprawy stosunku między załogą i kierownictwem oraz wewnętrzną organizacją tego ostatniego;

7. problematyka rozmaitych zinstytucjonalizowanych form kierowania pracą w społeczeństwach nowoczesnych (przede wszystkim problematykę biurokracji, administracji, związków zawodowych, samorządu pracowniczego;

8. zagadnienia dotyczące wpływu pracy na tworzenie się rozmaitych typów osobowości, na tworzenie się typów zawodowych i na selekcje zawodowe²⁴.

Bardzo szeroko ujmuje zakres socjologii pracy G. Friedmann, który uważa za jej przedmiot wszelkie zbiorowości ludzkie krystalizujące się w związku z pracą, byle tylko wykazywały choćby minimum stabilizacji i wewnętrznego ukonstytuowania²⁵. Zależnie od umiejscowienia danej zbiorowości mamy według niego do czynienia z właściwościami socjologicznymi specyficznymi dla przemysłu, handlu, rolnictwa itd. G. Friedmann podkreśla ścisłą współzależność rozmaitych elementów danej zbiorowości pracowniczej, co — jego zdaniem — wysoce utrudnia ściśle wyodrębnienie poszczególnych zmiennych niezależnych traktowanych jako ewentualny przedmiot badań empirycznych. Oczywiście,

²³ Ibidem, s. 171.

²⁴ Ibidem, s. 175—183.

²⁵ G. Friedmann, P. Naville i inni, *Traité de sociologie du travail*, t. I, Colin, Paryż 1961, s. 26.

można i warto przyjąć określony punkt widzenia na daną zbiorowość — rozpatrując ją np. od strony jej wewnętrznej organizacji albo od strony zachodzących w niej stosunków międzyludzkich. Ale trzeba przy tym pamiętać — podkreśla G. Friedmann — że istnieją również inne strony, także dla nas ważne.

Socjolog bada mechanizm społeczny, w ramach którego odbywa się proces pracy. Interesują go czynniki kształtujące ów mechanizm, wpływające na jego integrację oraz ewentualną dezintegrację, zasady według których on działa, siły społeczne tkwiące w nim i oddziałujące na jego rozwój. W intencji socjologów leży sformułowanie prawidłowości rządzących funkcjonowaniem określonego mechanizmu społecznego zarówno na wewnątrz, jak też na zewnątrz, tzn. w ramach jakiegoś szerszego układu społecznego.

Praca ludzka współcześnie na coraz szerszą skalę odbywa się na gruncie szerokiego zasobu środków pracy stale ulegających udoskonaleniu, wyręczających człowieka, a przy tym stosowanych w ramach zrjonalizowanej organizacji pracy. Przemysł można z socjologicznego punktu widzenia potraktować jako instytucję społeczną (w szerokim tego słowa znaczeniu), powołaną właśnie do masowego wytwarzania dóbr drogą pracy zbiorowej opartej na środkach mechanicznych, wymagającej wspólnego wysiłku licznej rzeszy pracowników o wielce rozmaitych specjalnościach zawodowych.

Socjologia przemysłu stanowi zbiór wszelkiego rodzaju badań dokonywanych z socjologicznego punktu widzenia i dotyczących jakiegoś wycinka problematyki przemysłowej. Dyscyplina ta „bada zjawiska i procesy społeczne wywołane jedną formą produkcji, a mianowicie produkcją przemysłową, oraz instytucje przemysłu lub z przemysłem związane, a także stosunek i wpływ przemysłu na społeczeństwo i zachodzące w nim procesy. Socjologia pracy zająłaby się oczywiście w wielu istotnych zagadnieniach i dziedzinach badań z socjologią przemysłu, jednakże zakres jej badań jest szerszy... jest ona szerszym działem, badającym także pracę wykonywaną poza przemysłem, pracę w grupach i społeczeństwach nieuprzemysłowionych lub wręcz pierwotnych”²⁶.

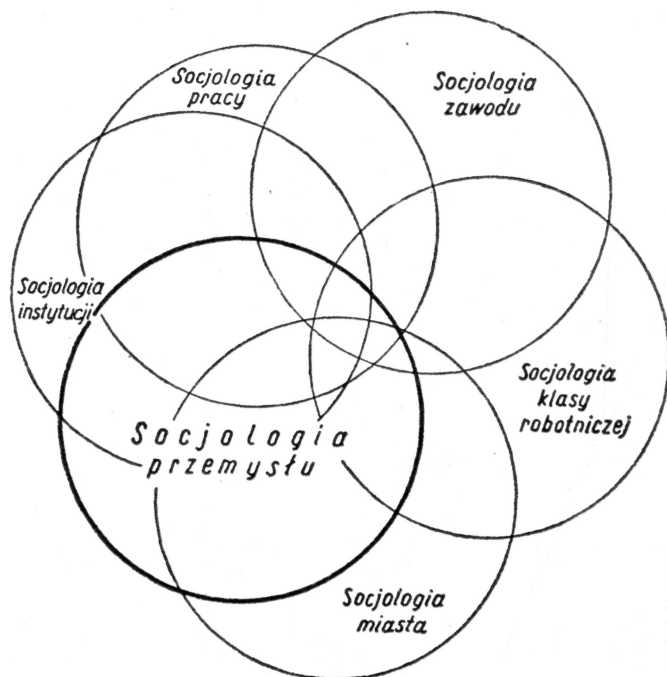
Podobnie ujmuje zakresy omawianych dyscyplin A. Sarapata²⁷.

Warto rozszerzyć te rozważania, wyodrębniając jeszcze dwie dalsze dyscypliny, a mianowicie *socjologią zawodu oraz socjologią instytucji*. Pierwsza traktuje o zawodzie jako zjawisku społecznym: roli społecznej poszczególnych zawodów, kształtowaniu przez zawód osobowości spo-

²⁶ J. Szczepański, op. cit., s. 169—170.

²⁷ A. Sarapata, *O przedmiocie socjologii przemysłu i warsztacie socjologa*, w: A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy socjologii przemysłu*, PWE, Warszawa 1962, s. 7—8,

łecznej ludzi go wykonujących, selekcjach zawodowych, karierach zawodowych, przeobrażeniach zawodów na skutek postępu technicznego itd. Moim zdaniem, należy *socjologię zawodu* traktować odrębnie od socjologii pracy, jakkolwiek obie te dyscypliny ściśle się ze sobą za-
 zębiają²⁸. Gdy idzie o *socjologię instytucji* (lub jak inni ją niekiedy nazywają: socjologię organizacji), to zajmuje się ona systemami społecznymi wszelkich zakładów pracy (socjologia zakładu pracy), zrzeszeń społecznych oraz innych zorganizowanych zbiorowości instytucjonalnie włączonych do całokształtu życia zbiorowego społeczeństwa i spełniają-



Ryc. 1

cych w nim określoną funkcję. Przy czym pojęcie „instytucja” użyte jest tu w jego węższym rozumieniu, gdyż przy rozumieniu szerszym jako instytucję należałoby traktować również zawód.

Warto jeszcze wspomnieć o socjologii miasta, która zazębia się ze wszystkimi wyżej wspomnianymi dziedzinami socjologii, przede wszystkim zaś z socjologią przemysłu i socjologią klasy robotniczej.

Wzajemne usytuowanie omawianych tu dyscyplin pokazane jest na rycinie 1.

²⁸ Systematyczny wykład socjologii zawodu zawiera m. in. cenna książka T. Caplowa, *Sociology of Work*, Univ. of Minnesota Press, Minneapolis 1954.

KIERUNKI ZAINTERESOWAŃ SOCJOLOGII PRZEMYSŁU

Najbogaciej przedstawia się dotąd zasób studiów poświęconych różnym grupom ludzkim bezpośrednio uczestniczącym w procesie pracy przemysłowej, a mianowicie: robotnikom (wiele cennych monografii socjologicznych hutników²⁹, górników³⁰, robotnic przemysłu lekkiego), majstrom, inżynierom, dyrektorom. W podobnego rodzaju studiach usiłuje się zarysować wzory osobowe charakterystyczne dla danej grupy, wewnętrzną spistość owej grupy, wpływ grupy na funkcjonowanie i rozwój przemysłu, przekształcenia, którym dana grupa ulega na skutek przeobrażeń techniczno-ekonomicznych, wzajemne stosunki między rozmaitymi grupami.

Na osobną uwagę zasługują studia dotyczące *stosunków międzyludzkich zachodzących na tle pracy zbiorowej*, dokonywanej w różnych warunkach technologicznych, środowiskowych, społeczno-ustrojowych. Oczywiście, zawsze chodzi tu o stosunki typowe, tzn. nie tylko powtarzające się, lecz również wynikające konsekwentnie z danego splotu okoliczności. Istnieje szereg cennych prac badawczych opisujących stosunki międzyludzkie zachodzące przy taśmie montażowej w fabryce samochodów³¹, w walcowni rur bezszwowych³², w zautomatyzowanej elektrowni i in.

Coraz więcej uwagi poświęca się dziś również *właściwościom strukturalnym społeczności zakładowych*. Bada się, jak wpływa konkretna konfiguracja składu osobowego załogi na funkcjonowanie danego zakładu przemysłowego³³, jak wygląda spójność tej załogi i od czego ona zależy, jak mają się do siebie odłamy społeczności zakładowej.

Na tle właściwości strukturalnych studiuje się również *kulturą załogi*, rozumianą jako ogół charakterystycznych dla danej społeczności obyczajów związanych z wykonywaniem pracy oraz wzajemnym współżyciem na terenie danego miejsca pracy³⁴. Obyczaje te oczywiście wiążą się z określonymi typowymi postawami pracowników, gdyż są mniej lub bardziej silnie utrwalone w ich mentalności. Tak np. socjologa może

²⁹ Zob. H. Popitz i inni, *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*, Mohr, Tübingen 1957.

³⁰ Zob. Dennis N., Henriques F., Slaughter V., *Coal is Our Life. An Analysis of a Yorkshire Mining Community*, Eyre and Spottswode, Londyn 1956.

³¹ Zob. Ch. R. Walker, R. H. Guest, *The Man on the Assembly Line*, Harvard Univ. Press, Cambridge 1952.

³² Zob. Ch. R. Walker, *Toward the Automatic Factory*, Yale Univ. Press, New Haven 1957.

³³ Zob. *Studia nad rozwojem klasy robotniczej*, cz. I i II, PWN, Łódź—Warszawa 1961—1962.

³⁴ Zob. Jaques E., *The Changing Culture of a Factory*, Tavistock Publications, Londyn 1951.

szczególne interesować kultura techniczna załogi, wyrażająca się w tym wszystkim, co odzwierciedla panującą w danym zakładzie znajomość techniki oraz skłonność do określonego ustosunkowania wobec niej. Jeśli np. dość szeroko jest rozpowszechniony nawyk lekceważącego stosunku do narzędzia, który kierownictwo toleruje, wówczas oczywiście możemy mówić o względnie niskiej kulturze technicznej, odbijającej się ujemnie na produkcji. Socjologa interesuje nie tylko sam stan kultury załogi, lecz interesują go również okoliczności warunkujące ten stan, zmiany, jakim on podlega, konsekwencje, które z niego wypływają.

Analiza struktury społeczności zakładowej oraz kultury właściwej tej ostatniej pozwala socjologowi poznać budowę mechanizmu społecznego zakładu przemysłowego. Ważne jest jednak również znać, jak ten mechanizm funkcjonuje. Tu wylania się szereg interesujących problemów. Do jednego z najistotniejszych należy *analiza metod kierowania zakładem oraz sposobów aktywizacji zaradności zbiorowej pracowników*. Ten ostatni problem jest zwłaszcza istotny dla przemysłu socjalistycznego, ze względu na rolę załóg jako współgospodarzy³⁵. Jakie style kierowania podwładnymi można wyróżnić i jakie są ich konsekwencje (np. jak odbijają się one na motywacji podwładnych)? Czy pracownicy mają coś do powiedzenia w zakładzie, na tyle, aby mieli świadomość swego wpływu? Jak odbijają się różnice pozycji społecznej między przełożonymi i podwładnymi na metodach zarządzania ludźmi przyjętych w danym środowisku zakładowym?

Stosunkowo wiele studiów poświęcono sprawie *łączności między różnymi szczeblami hierarchii służbowej*. Próbowano dać odpowiedzi na pytania: Jak dalece znajdują ze sobą wspólny język ludzie zajmujący różne stanowiska służbowe, reprezentujący odmienne zawody, posiadający odmienny zakres kompetencji? W jaki sposób przeciwstawne interesy zawodowe wpływają na tok i treść wzajemnego porozumiewania się? Czy i jakie zahamowania występują w łączności między górą i dołem? Jak działa mechanizm skarg i zażaleń pracowniczych?

Całe mnóstwo interesujących problemów socjologicznych nasuwa również *problematyka aktywizacji pracowników jako: współgospodarzy przedsiębiorstwa* (samorząd pracowniczy, grupy partyjne, grupy związkowe), *aktywistów politycznych* (POP), *aktywistów społecznych* (ZOZ), *zawodowców* (NOT), *promotorów postępu technicznego* (klub techniki i racjonalizacji), *dobrych kolegów* (grupy koleżeńskie)³⁶. Jednym z tema-

³⁵ Zob. M. Jarosz, J. Kupińska, I. Majchrzak, H. Szostkiewicz, *Samorząd robotniczy w opiniach załóg fabrycznych*, w: *Studia nad rozwojem klasy robotniczej*, cz. II, op. cit., s. 89—153.

³⁶ Zob. A. Matejko, *Aktywizacja robotników w zakładzie pracy*, „Kultura i Społeczeństwo” 1962, nr 2.

tów studiów jest np. konflikt ról spełnianych równocześnie przez tych samych pracowników, a trudnych do pogodzenia³⁷.

Szybki współczesny postęp techniczny powoduje coraz większe zainteresowanie *wpływem innowacji technicznych i organizacyjnych na układ stosunków społecznych w przedsiębiorstwie przemysłowym* oraz asymilacją owych innowacji przez załogę. W krajach wysoko uprzemysłowionych, przede wszystkim zaś w ZSRR, USA, Wielkiej Brytanii i Niemczech Zachodnich śledzone są przez socjologów konsekwencje zautomatyzowania poszczególnych ciągów produkcyjnych³⁸. Poświęca się również uwagę przechodzeniu z jednej lub dwóch zmian na trzy lub cztery zmiany (tzn. na ruch ciągły)³⁹, wprowadzaniu do produkcji najnowszych maszyn, przyswajaniu sobie przez robotników niezbędnego wyższego poziomu kwalifikacyjnego.

Socjologia przemysłu oczywiście wykracza swym zasięgiem poza problematykę pracy. Rozpatruje ona również *funkcją przemysłu w rozmaitych społeczeństwach*, przekształcenia społeczne powodowane przez jego rozwój, zmiany struktury społeczno-zawodowej wywołane postępowaniem technicznym, przeobrażenia kultury społecznej związane z sięgającym coraz głębiej uprzemysłowieniem nowoczesnych społeczeństw, ruchliwość społeczną wyłonioną przez przemysł i lepiej lub gorzej dostosowaną do jego potrzeb. Z drugiej strony do socjologii przemysłu należą również studia dotyczące wpływu człowieka (a właściwie grup ludzkich) na nowoczesną technikę; społeczne czynniki sprzyjające jej rozwojowi albo opóźniające go, wpływ tradycyjnych schematów myślenia i postępowania na wytwory techniki (np. projektowanie karoserii pierwszych samochodów na podobieństwo karoc i innych pojazdów konnych).

Stosunkowo mało są dotąd zgłębiane *socjologiczne przesłanki rozwoju przemysłu*: dlaczego np. w danym społeczeństwie jedne gałęzie przemysłu rozwijają się korzystniej od innych? Jakie przesłanki socjologiczne tkwią u podstaw wyboru kierunków rozwojowych? Jakie trudności rozwojowe wynikają z konkretnych struktur i kontekstów społeczno-kulturowych? Wiele podobnego rodzaju pytań nasuwa się socjologowi. Dostatecznie pogłębioną odpowiedź uzyskać można tylko drogą rzetelnych studiów, które poddałyby naukowej weryfikacji szereg hipotez powierzchownie sformułowanych na gruncie publicystycznym.

Na zakończenie tego krótkiego przeglądu dziedzin socjologii przemysłu warto wspomnieć o temacie ważnym i dotąd bardzo słabo uwzględn-

³⁷ Zob. A. Matejko, *Socjologia zakładu pracy*, op. cit.,

³⁸ Zob. A. Osipow, I. Kowalenko, E. Pietrow, *Sowietskij rabocziej i awtomatizacija*, Profizdat, Moskwa 1960. Rec. w: „Studia Socjologiczne” 1962, nr 2.

³⁹ Zob. O. Neuloh, R. Braun, E. Werner, *Die Durchlaufende Arbeitsweise*, Mohr, Tübingen 1961.

nionym, a mianowicie o *socjologicznej problematyce właściwej poszczególnym gałęziom przemysłu*. Jak w tym względzie różni się np. przemysł maszynowy od przemysłu wełnianego lub spożywczego? Jak układają się w poszczególnych branżach zależności między przedsiębiorstwami oraz zjednoczeniami i ministerstwami? Czy i jak dalece możemy mówić o socjologicznej identyczności danej gałęzi przemysłu niezależnie od kontekstu społeczno-gospodarczego? Jakie skutki społeczne są wspólne rozwojowi danej branży przemysłowej w różnych krajach? Jakie są podobieństwa w asymilowaniu różnych branż przemysłowych przez rozmaite społeczeństwa świeżo wchodzące na drogę uprzemysłowienia?

SOCJOLOGIA PRZEMYSŁU A NAUKI POKREWNE

Praca przemysłowa jest przedmiotem zainteresowania wielu nauk, ujmujących ją z rozmaitych punktów widzenia. Rozwój tych nauk łączy się genetycznie ze społecznym zapotrzebowaniem wyrastającym z określonych warunków społeczno-gospodarczych. Tak więc np. *naukowa organizacja pracy* zyskała sobie znaczne uznanie i popularność wówczas, gdy — z jednej strony — stale komplikujący się mechanizm gospodarczy przedsiębiorstwa zaczął kryć w sobie rzeczywiste rezerwy możliwe do wykorzystania li tylko na drodze usprawnienia owego mechanizmu, z drugiej zaś strony — upowszechnił się w społeczeństwie racjonalistyczny sposób myślenia oparty na zasadzie „maksimum efektu przy minimum kosztu”. Aby dążność do usprawnienia pracy nabrała należytego nasilenia, muszą powstać sprzyjające ku temu warunki. Taniać oraz łatwość pozyskania siły roboczej przy jednoczesnym niskim poziomie technicznym wydatnie hamują rozwój racjonalizacji produkcji⁴⁰, a zarazem także naukowej refleksji w tym zakresie. I odwrotnie: duży koszt i niedobór siły roboczej oraz względnie wysoki poziom techniki produkcyjnej stanowią okoliczności sprzyjające racjonalizacji. Wówczas, gdy technika jest prymitywna, cała rzecz sprowadza się z reguły — jeśli idzie o stosunki kapitalistyczne lub przedkapitalistyczne — do nieprzebierającej w środkach, nieraz wręcz barbarzyńskiej eksploatacji najemników. Im jednak technika osiąga wyższy poziom, tym bardziej zmniejsza się znaczenie jako głównego źródła ewentualnych oszczędności funduszu płac w ogóle, zaś płacy indywidualnego pracownika w szczególności. Ujawnia się wówczas natomiast obfitość korzyści wypływają-

⁴⁰ Interesującym przykładem jest w tym względzie szereg gałęzi przemysłu japońskiego. Zob. A. Matejko, *Stosunki pracownicze w fabrykach japońskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1960, nr 5.

cych z panowania w przedsiębiorstwie przemysłanego i opartego na naukowej refleksji ładu organizacyjnego.

Podobnie jak z nauką o organizacji, ma się rzecz również z *innymi naukami o pracy*. Weźmy choćby za przykład rozwój naukowych studiów nad *prawem pracy*. W miarę, jak stosunki międzyludzkie zachodzące na tle pracy zbiorowej ulegały skomplikowaniu i dawały okazję do nieporozumień oraz konfliktów, zachodziła konieczność odpowiedniego uregulowania ich na drodze prawnej. Zaś wraz z rozbudową prawa pracy zaczęły rozwijać się studia naukowe mu poświęcone. Inny przykład: *statystyka pracy*. Dziś jest to poważnie rozbudowana dziedzina wiedzy naukowej, co wydaje się samo przez się zrozumiałe przy współczesnej niezbędności dysponowania wiarygodnymi źródłami statystycznymi.

W przypadku dyscyplin naukowych tak mocno powiązanych z praktyką jak nauki o pracy, granice pomiędzy nimi są nieraz dość zatarte. Życie dyktuje tu rozwój badań naukowych, nie licząc się z formalnymi podziałami. Tak np. zainteresowanie rolą człowieka w procesie produkcji zrodziło szereg studiów psycho-socjologicznych, które zarówno socjologowie jak i psychologowie traktują jako wchodzące w zakres dyscyplin przez nich reprezentowanych. Specjaliści od ekonomiki pracy w swych studiach dotyczących wydajności lub bodźców wkraczają w zakres kompetencji roszczonych sobie przez socjologów. Nawet granica między historią pracy i socjologią pracy nie jest jednoznacznie określona.

Nie warto nazbyt boleć nad brakiem dość wyraźnych przedziałów między kompetencjami poszczególnych dyscyplin, zwłaszcza we względnie wczesnym stadium rozwoju nauk o pracy. Z drugiej strony jednak w miarę krzepnięcia tych ostatnich coraz bardziej zaznacza się konieczność jednoznacznego określenia specyfiki metodologicznej każdej z nich, aby uniknąć marnowania wysiłków wynikających z nieporozumień i sporów natury kompetencyjnej. Np. współcześnie nieraz zdarza się, że ekonomiści bezskutecznie próbują zgłębić takie aspekty problematyki pracy, które da się zbadać tylko na gruncie socjologii lub psychologii.

Specjalizacja ma to do siebie, że względnie łatwo popaść przy niej w jednostronność. Taką jednostronnością cechują się niekiedy np. technicy lekceważący sobie wszystko, co wykracza poza ramy dyscypliny przez nich reprezentowanej i popadający wskutek tego w błąd technicyzmu, polegający właśnie na niedozwolonym przekroczeniu granic stosowalności metod i reguł teoretyczno-poznawczych właściwych technice. Właśnie błędem technicyzmu zarażony był taylorizm, operujący wysoce uproszczonymi założeniami co do ludzkiej motywacji oraz co do ludzkich obiektywnych potrzeb i możliwości związanych z wykonywa-

niem pracy. Nic dziwnego, że taylorizm napotkał na silne opory ze strony mas robotniczych i musiał ulec z czasem znacznym modyfikacjom⁴¹.

Technicyzmem trącą różnego rodzaju błędy popełniane przez kierownictwa przedsiębiorstw przemysłowych przy wprowadzaniu w życie rozmaitych innowacji technologicznych. Błędy te dość często wynikają z zapomnienia, że zakład jest przecież m. in. również pewnym systemem społecznym, nie tylko zaś systemem technicznym lub gospodarczym. Wprowadzając coś nowego do zakładu modyfikujemy jednocześnie zachodzące w nim stosunki międzyludzkie. I dlatego planując daną innowację trzeba zawsze z góry zastanowić się, jak wpłynie ona na sytuację ludzi z nią związanych oraz na relacje zachodzące między nimi. Technika wpływa na ludzi oraz ludzie wpływają na technikę; trzeba znać obustronne zależności w tym względzie. „Jest oczywiste — stwierdza M. I. Bobniewa — że zapewnienie ukształtowania się właściwej relacji człowiek-maszyna nie byłoby możliwe przy zajściu grubych błędów w konstrukcji tej ostatniej, ignorowaniu przez projektantów danych o faktycznych możliwościach człowieka, o pozycji, jaką musi on zająć przy obsłudze danego urządzenia. Jeśli już nawet potem, gdy to urządzenie zostanie wykonane i wprowadzone do produkcji, uczyni się w nim jakieś poprawki, nigdy wówczas nie będzie możliwe ustalenie w pełni właściwej relacji człowieka i maszyny”⁴².

Składający się na *technikę* zasób środków pracy oraz sposobów posługiwania się nimi stanowi dobro społeczne określonych społeczności ludzkich i zawsze musi być rozpatrywany w ścisłym związku z tymi społecznościami⁴³. Pomijanie owego związku jest błędne z teoretycznego punktu widzenia i prowadzi do szeregu ujemnych skutków praktycznych. Wiemy przecież wszyscy, jakie rezultaty daje np. zastosowanie techniki nowoczesnej w środowisku ludzi zupełnie do niej nie przygotowanych, pozbawionych odpowiedniej kultury technicznej, czyli zasobu postaw, kwalifikacji i nawyków niezbędnych dla pełnego wykorzystania dysponowanych środków technicznych. Poprawna realizacja zadań roboczych wymaga nie tylko *techniki* w sensie prawidłowego, opartego na istnie-

⁴¹ Na temat taylorizmu z socjalistycznego punktu widzenia zob. G. Friedmann, *Maszyna i człowiek*, KiW, Warszawa 1960; A. Matejko, *Socjologia przemysłu w Stanach Zjednoczonych Ameryki*, PWN, Warszawa 1962, oraz J. Jastrzębski, *Organizacja pracy fizycznej*, IGS, Warszawa 1933.

⁴² M. I. Bobniewa, *Technika i człowiek*, „Woprosy Filozofii” 1961, nr 10.

⁴³ G. Friedmann kładzie wie ki nacisk na łączność socjologii pracy i technologii, przy czym tę ostatnią chciałby widzieć jako naukę społeczną. Technika wpływa na ludzi i ludzie wpływają na technikę — rzeczą socjologa jest zbadanie obustronnych zależności w tym względzie. Zob. G. Friedmann, P. Naville i inni, op. cit.

⁴⁴ H. M. Johnson, *Sociology*, Harcourt Nowy Jork 1960, s. 210.

jącej wiedzy, manipulowania rzeczami (maszynami, zasobami energii itd.), lecz również *socjotechniki*, czyli prawidłowego manipulowania ludźmi, opartego na najnowszych zdobyczach naukowych socjologii oraz psychologii. Tym samym istnieje bardzo szerokie pole dla współpracy techników oraz socjologów i psychologów, stanowczo zbyt słabo dotąd u nas ugruntowanej.

Znacznie lepiej przedstawia się już dziś *współpraca socjologów z ekonomistami*, rozwijająca się na gruncie wspólnych tematów. H. M. Johnson następująco charakteryzuje odmiennosc podejścia socjologa i podejścia właściwego ekonomisty: „Socjolog skupia uwage na kontekście dzialalnosci ekonomicznej, nie zaś na niej samej. Interesują go ramy instytucjonalne, w jakich dzialalnosć ekonomiczna ma miejsce, podobienstwa zachodzace między nimi na przekór różnicom miejsca i czasu, ich rozmaitość w zaleźności od specyfiki rozmaitych społeczeństw, a wreszcie oczywiście także ich przekształcenia mające miejsce w danym społeczeństwie. Ponadto socjologa interesuje od strony funkcjonalnej wpływ rozmaitych warunków instytucjonalnych na ilość, jakość i wydajność produkcji, jak również interesują go konsekwencje takiego lub innego rozdziału wytworzonych produktów między poszczególnych członków społeczeństwa⁴⁴. Wyniki badań socjologicznych przyczyniły się do poważnego zmodyfikowania przez ekonomistów tradycyjnego przywiązywania przez nich wagi niemal wyłącznie do bodźców materialnych; współcześnie coraz więcej doceniają oni również znaczenie bodźców niematerialnych, krystalizujących się na gruncie współżycia koleżeńskiego w mniejszych lub większych wewnątrzzakładowych grupach pracowniczych.

Wyraźnie rośnie zainteresowanie kręgów ekonomicznych psychologią społeczną i socjologią, co uwydatnia się w wielu opracowaniach⁴⁵ oraz w uwzględnianiu problematyki socjologicznej na konferencjach ekonomicznych⁴⁶. Np. problematyka socjologiczna zajęła poczesne miejsce w obradach VI Konferencji Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego (Wisła 7—10 V 1962) poświęconej automatyzacji. Wspomniana problematyka wiąże się przede wszystkim z ogólnym kierunkiem zmian zachodzących w zarządzaniu ludźmi na tle postępu technicznego⁴⁷.

⁴⁵ U nas w kraju ekonomistą wyraźnie socjologizującym jest np. E. Lipiński. Zob. jego wnikliwe rozważania na temat bodźców w artykule: *Bodźce*, „Kultura i Społeczeństwo” 1960, nr 1—2.

⁴⁶ Zob. *Człowiek w przedsiębiorstwie*, w: *Materiały V dorocznej konferencji poświęconej zagadnieniom ekonomiki przedsiębiorstw*, Wisła, maj 1961, PWE, Warszawa 1962. Zob. również materiały konferencji PTE dotyczące bodźców ekonomicznych, która miała miejsce w Warszawie 9—10 V 1962.

⁴⁷ Zob. J. Kulpińska, *Uwagi o społecznych problemach automatyzacji*, w: *Materiały na VI konferencję PTE*, Wisła 1962, Oddział Katowicki PTE, Katowice 1962 (powiel.).

Na uwagę zasługują również związki między socjologią przemysłu i *historią przemysłu oraz pracy*. Aktualna rzeczywistość badana przez socjologa jest przecież tylko fragmentem rozwijających się procesów dziejowych — stąd konieczność rozpatrywania owej rzeczywistości na dostatecznie szerokim tle historycznym. Inaczej trudno byłoby zdać sobie sprawę z prawidłowości właściwych życiu społecznemu, przejawiających się w dostatecznie długiej perspektywie czasowej. Nasuwa się w związku z tym pytanie, czy i jaka zachodzi różnica między pracą historyka współczesności oraz pracą socjologa.

Zdaniem G. Friedmanna, dla każdego z nich czas pełni inną rolę: podczas gdy historyk traktuje go jako wymiar podstawowy, to natomiast socjolog traktuje go mniej lub bardziej równorzędnie z innymi wymiarami⁴⁸. Poza tym socjolog dostrzega w rzeczywistości przez siebie badanej przede wszystkim aspekty strukturalne oraz role społeczne występujące w ramach określonych systemów społecznych. Np. dla socjologa zajmującego się przeobrażeniami systemu społecznego przedsiębiorstwa celem będzie ustalenie, jakie są prawidłowości tych przeobrażeń związane z oddziaływaniem na wspomniany system określonych czynników (np. ustroju politycznego, zmiany kierownictwa, rozmaitego składu osobowego załogi itd.). Natomiast dla historyka rzecz sprowadza się do uchwycenia przede wszystkim przeobrażeń jako takich.

Można rzec, że badania socjologa są zamierzone na wzbogacenie teorii dotyczącej mechanizmu życia zbiorowego, zaś badania historyka opisują dynamiczny aspekt tego mechanizmu, co oczywiście bynajmniej nie wyklucza posługiwania się w studiach historycznych teoretycznymi przesłankami o charakterze socjologicznym. Wręcz przeciwnie, dopiero opierając się na tych przesłankach można opisywać dany proces dziejowy rzeczywiście wnikliwie.

Stosunkowo najbardziej żywe są dziś związki między socjologią przemysłu i *psychologią pracy*. Ta ostatnia zajmuje się, jak wiadomo, wzajemną zależnością między człowiekiem a techniką i jej środowiskiem⁴⁹. Uwzględnianie w psychologii pracy aspektów socjologicznych jest już czymś samo przez się zrozumiałym i wręcz oczywistym, choć jeszcze nie tak dawno psychologia pracy bądź wręcz pomijała te aspekty, bądź uzurpowała sobie kompetencje również w sprawach ogólnospołecznych. Wystarczy choćby przypomnieć psychologistyczne ujęcia społeczeństwa oraz jego przemian, lansowane przez szereg wybitnych psychologów (m. in. przez Freuda) i pozbawione podstaw socjologicznych.

⁴⁸ G. Friedmann, P. Naville i inni, op. cit.

⁴⁹ Zob. rozważania B. Biegeleisena-Zelazowskiego w: *Wiedza o pracy ludzkiej*, wyd. 2, KiW 1961 oraz w: *Jak pracuje człowiek*, KiW. Warszawa 1961.

Na pograniczu socjologii i psychologii rozwija się współcześnie bardzo korzystnie psychologia społeczna⁵⁰, mająca bogaty dorobek m. in. w dziedzinie badań stosunków międzyludzkich w przemyśle, szczególnie zaś badań postaw ludzkich oraz małych grup⁵¹.

Warto też wspomnieć o stosunku socjologii przemysłu do tzw. *nauki o pracy*, popularnej w Niemczech (*Arbeitswissenschaft*), a u nas mającej swego głównego propagatora w osobie wielce zasłużonego psychologa prof. B. Biegeleisena-Zelazowskiego. Jego zdaniem, „każda z poszczególnych nauk o pracy oświetla zagadnienie jednostronnie, ma więc ograniczoną wartość i wymaga uzupełnienia ze strony innych nauk, tym bardziej że mamy do czynienia z przedmiotem, który zależy od wielkiej ilości czynników... Zagadnienie pracy przestaje być zagadnieniem wyłącznie technologicznym, a staje się złożonym przedmiotem badań systematycznej nauki o pracy, która uwzględnić powinna wszystkie, a przynajmniej ważniejsze czynniki wpływające na przebieg pracy”⁵². Niewątpliwie słuszne jest w powyższym poglądzie postulowanie ściślejszej współpracy między poszczególnymi dyscyplinami naukowymi zajmującymi się pracą, a także wyraźniejszego określenia ich wzajemnego stosunku. Natomiast budzi wątpliwości, czy aby rzeczywiście można mówić o jakiejś jednej nauce, jeśli specjaliści wspomnianych dyscyplin patrzą na pracę z wysoce różnych punktów widzenia, reprezentując przy tym bardzo odmienne metody badawcze. Stąd chyba lepiej mówić raczej o wiedzy dotyczącej pracy ludzkiej, aniżeli o jakiejś jednolitej nauce.

SOCJOLOGIA PRZEMYSŁU A PRAKSEOLOGIA

Nieco więcej uwagi pragnę tu poświęcić stosunkowi socjologii przemysłu do prakseologii, czyli *ogólnej teorii sprawnego działania*. Jak wiadomo, problematyka pracy zajmuje w tej ostatniej dyscyplinie szczególnie doniosłe miejsce. Również z genetycznego punktu widzenia prakseologia wiele zawdzięcza nauce o pracy, zwłaszcza zaś tzw. naukowej organizacji pracy⁵³ — podobnie zresztą jak socjologia przemysłu. Rozważmy punkty styczne w tematyce, którą zajmują się obie dyscypliny.

Sprawy przebieg procesu pracy zależy od wielu okoliczności natury

⁵⁰ Zob. *Zagadnienia psychologii społecznej*, red. A. Malewski, PWN, Warszawa 1962.

⁵¹ Zob. L. Cartwright, A. Zander, *Group Dynamics*, wyd. 2, Row and Peterson, Evanston 1960.

⁵² Zob. *Wiedza o pracy ludzkiej*, wyd. 2, KiW, Warszawa 1961, s. 75 i s. 74.

⁵³ Zob. T. Pszczołowski, *Zasady sprawnego działania*, wyd. 2, Wiedza Powszechna, Warszawa 1961, s. 62 i dalsze.

społecznej. Wymieńmy na pierwszym miejscu zgranie się rozmaitych współuczestniczących w danej pracy podmiotów działania (tzn. zarówno jednostek, jak i grup), czyli kooperację pozytywną. „Aby zespół był organiczny, trzeba — stwierdza T. Kotarbiński — by przyświecał całości jego działań jakiś cel, a tym bardziej jest zespół organiczny pod tym względem, im mniej zawiera działań z tym celem czy to rzeczowo, czy to intencjonalnie niezgodnych, a pośród zgodnych z nim — im mniej zawiera działań ze względu na cel czy to rzeczowo, czy to intencjonalnie obojętnych ...”⁵⁴.

Właśnie owa *organiczność zespołu pracowników zakładu pracy* stanowi przedmiot żywego zainteresowania socjologów. Badania rozmaitych społeczności zakładowych dotyczą wpływu wewnętrznego zróżnicowania owych społeczności na ich wzajemne zgranie się przy realizowaniu celów zakładu. Np. jak wpływają różnice płci, wieku lub pochodzenia regionalnego na mniej lub bardziej sprawne współdziałanie w pracy zbiorowej? Albo też jak kształtuje się wzajemna łączność między ludźmi ze względu na zajmowanie przez nich rozmaitych stanowisk w hierarchii służbowej? Prawda, że wyniki wspomnianych badań rzadko kiedy są na tyle ogólne, aby miały walor prakseologiczny. Nie mniej jednak można na ich podstawie wyliczyć szereg czynników społecznych warunkujących organiczność zespołu pracowniczego.

Na osobną uwagę zasługuje wkład socjologii do *doskonalenia czynności organizowania zakładu pracy*. Przyjmujemy za J. Zieleniewskim, że organizowanie polega „na takim przekształceniu wzajemnego stosunku części przedmiotu złożonego i ich stosunku do niego jako do całości, czyli na takim przekształcaniu struktury, aby części te przyczyniły się w możliwie wysokim stopniu do powodzenia całości”⁵⁵. W systemie społecznym, jeśli go właśnie traktować jako ów przedmiot złożony, częściami są ludzie w grupach lub pojedynczo. Socjologiczne rozeznanie specyfiki społecznych elementów składowych systemu społecznego ma bardzo istotne znaczenie praktyczne. Pozwala bowiem lepiej dopasować do siebie owe elementy, skutecznie podziałać na nie w sensie motywacyjnym. Stąd coraz bardziej rosnące zapotrzebowanie sfer kierujących zakładami pracy na sondaże socjologiczne. Jednocześnie sfery te same przyswajają sobie socjologiczny punkt widzenia, aby nabyć lepszej umiejętności postępowania z ludźmi. Coraz więcej momentów natury socjologicznej i psychologicznej przenika do nauki o organizacji, która stopniowo traci swój odcień mechanistyczny i na-

⁵⁴ T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, wyd. 2, Ossolineum, Wrocław 1958.

⁵⁵ J. Zieleniewski, *Organizacja (pojęcia i terminologia)*, „Przegląd Organizacji” 1962, nr 3. s. 6.

berra wielu akcentów humanistycznych. Ponieważ zaś właśnie wspomniana nauka stanowi jedną z podstawowych pożywek prakseologii, więc pośrednio również tą drogą powstają dodatkowe perspektywy współpracy socjologów z prakseologami.

Zasady współdziałania, formułowane na gruncie prakseologii i zarazem tkwiące u podstaw racjonalnej organizacji, oczywiście nie są obojętne również dla socjologów pracy. Przyjrzyjmy się wspomnianym zasadom od tej właśnie strony.

Prof. T. Kotarbiński wymienia na pierwszym miejscu integrację działań, czyli „budowanie całości z części” oraz „utrzymywanie takich całości”⁵⁶. Otóż *integracja* jest jednym z centralnych pojęć socjologii. Wielu socjologów odróżnia *integrację funkcjonalną*, rozumiejąc przez nią zespolenie zachodzące ze względu na ząbwiąające się funkcje poszczególnych podmiotów działania (jednostek albo grup)⁵⁷, od *integracji normatywnej*, rozumianej jako zespolenie zachodzące ze względu na normy obowiązujące w danej społeczności⁵⁸. Studia socjologiczne dotyczące integracji niewątpliwie wskazują na jej wielostronny charakter, a zarazem podkreślają znaczenie mniejszego lub większego zintegrowania danej społeczności ludzkiej z punktu widzenia funkcjonowania tej ostatniej oraz sytuacji osobistej osób wchodzących w jej skład.

Problematyka integracji kryje więc w sobie bogate możliwości owocnej współpracy socjologów i prakseologów. Jak ta integracja wygląda w różnych zespołach ludzkich? Jakie zasady integracyjne są specyficzne, jakie zaś są wspólne wszelkim zespołom? Jakie cechy integrowanych podmiotów (jednostek, grup) mają istotne znaczenie w rozmaitych kontekstach sytuacyjnych? Pytań tego rodzaju można wysunąć mnóstwo. Np. byłoby celowe stwierdzić charakter różnic w zakresie integracji zespołów wspólnej pracy, wynikających z odmienności środków i tworzywa. Co innego znaczy przecież integracja pracowników obsługujących nowoczesną aparaturę chemiczną aniżeli integracja ludzi wspólnie wykonujących prostą pracę fizyczną.

Postęp techniczny stawia coraz większe wymagania ludziom mającym *koordynować* pracę podwładnych, zmierzając do zintegrowania ich

⁵⁶ T. Kotarbiński, op. cit., s. 210.

⁵⁷ Integracja funkcjonalna jest to „jedność grupy ludzkiej albo całego społeczeństwa wynikająca z zaangażowania określonej liczby jednostek albo podgrup w realizowaniu wielości wzajemnie uzupełniających się funkcji”. Freedman R. i inni, *Principles of Sociology*, wyd. 2, Holt, New York 1956, s. 205.

⁵⁸ „Możemy mówić o integracji normatywnej w takim zakresie, w jakim zachowanie się osobników wchodzących w skład grupy jest podporządkowane wymaganiom wypływającym z norm grupowych”. Freedman R. i inni, op. cit., s. 171.

w zwarty zespół⁵⁹. „Dobra wola pracownika odgrywa tym większą rolę w produkcji, im bardziej procesy są nasycone myślą techniczną i organizacyjną” — stwierdza A. Zalewski. Jego zdaniem, przy automatyzacji „współzależność działań różnorodnych pracowników i ich zespołów będzie się wzmacniać nawet na małych odcinkach produkcji. Stąd wynika potrzeba rozwoju metod pracy zespołowej tak, aby nie zacierać poczucia osobistej odpowiedzialności oraz nie tracić czasu na jałowe konferencje i formalne uzgadnianie... Kierowanie pracą całej załogi będzie funkcją coraz bardziej złożoną i wymagającą stosowania metod coraz bardziej różnorodnych, a więc coraz szerszych kwalifikacji... Jeszcze bardziej potrzebni niż obecnie będą kierownicy o szerokim horyzoncie myśli, zdolni do współdziałania w różnych formach z różnorodnymi zespołami ludzi. Umiejętność kierowania pracą musi być ich specjalnością...”⁶⁰. Socjologowie powinni coraz głębiej wnikać w konsekwencje wynikające z postępu technicznego odnośnie do integracji zespołów pracowniczych. Niezrozumienie owych konsekwencji tkwi u podstaw wielu błędów popełnianych w zakresie sztuki nowoczesnego kierowania.

„Wprowadzenie i utrzymanie wszelkich składników niezbędnych, eliminacja wtrętów i wszelkiego w ogóle balastu, czyli zbędnych obciążeń — to dopiero część warunków dobrej syntezy. Składniki trzeba nadto uporządkować i spoić w całość” — pisze T. Kotarbiński⁶¹. Gdy owymi składnikami są żywi ludzie, funkcje porządkowania i spajania nabierają swego specyficznego charakteru, który nieraz bywa pomijany przez ludzi nawykłych z racji swego wykształcenia albo doświadczenia życiowego do manipulowania rzeczami, nie zaś do motywowania ludzi. Technicy jednostronnie przygotowani do swego zawodu mogą popełniać wobec podwładnych rażące wprost błędy, chcąc podchodzić do nich na równi jak do maszyn lub trzymając się jakiegoś wysoce uproszczonego modelu natury ludzkiej (jak np. model, na którym była oparta cała koncepcja Taylora).

Współcześnie występuje coraz mocniejsza tendencja do podbudowy działalności integracyjnej dorobkiem badań socjologicznych i psychologicznych. Byłoby wielce wskazane zanalizować ów dorobek właśnie od strony prakseologicznej. Co przeszkadza sprawnej koordynacji rozmaitych zespołów? Dlaczego w jednych sytuacjach zachodzi zgranie podmiotów składających się na dany zespół, natomiast w innych sytuacjach takie zgranie nie zachodzi? Mówiąc o koordynacji T. Kotarbiński stwier-

⁵⁹ Zob. Z. Pietrasiński, *Sprawne kierownictwo*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1962.

⁶⁰ A. Zalewski, *Automatyzacja a kwalifikacje kadr kierowniczych*, w: *Materiały na VI Konferencję PTE*, Oddział Katowicki PTE, Katowice 1962 (powiel.).

⁶¹ T. Kotarbiński, op. cit., s. 214.

dza, że polega ona: „1) na tym, by składniki całości nie przeszkadzały sobie, 2) na tym, by się wspomagały”⁶². Otóż jest wdzięcznym polem dla socjologa badanie, co konkretnie oznacza „przeszkadzanie” sobie oraz „wspomaganie wzajemne” w różnych zespołach i różnych kontekstach sytuacyjnych. Natomiast do prakseologa należeć będzie wyciągnięcie z badań socjologicznych bardziej ogólnych wniosków. Główna trudność polega na niedostatecznym zasobie naukowo udokumentowanych danych o zbiorowych zachowaniach się rozmaitych zespołów pracy.

Podobnie też *podział pracy i specjalizacja* mająca miejsce w zespole roboczym nasuwają okazję do współpracy interdyscyplinarnej. Istnieje wiele studiów socjologicznych dotyczących rozwijającego się podziału pracy w skali ogólnej. Wystarczy choćby zaznaczyć, że wiele rozważań na ten temat zawiera *Kapitał* K. Marksa. Trzeba również przypomnieć cenne studium E. Durkheima o podziale pracy społecznej. W rozumieniu Durkheima „podstawowym czynnikiem wywołującym zmiany w społeczeństwie i jego postęp, jest wzrastający podział pracy i wzrost specjalizacji. Jakie jednak są siły utrzymujące wewnętrzną spójność zbiorowości? W społeczeństwach pierwotnych występuje »solidarność mechaniczna«, polegająca na ślepych podporządkowaniu się woli zbiorowej, wyrażonej w nakazach tradycji i opinii publicznej. W społeczeństwach tych społeczny podział pracy znajduje się dopiero w zaczątkach... W społeczeństwach nowoczesnych podział pracy i daleko idąca specjalizacja zawodowa tworzą indywidualizm, rodzący się z osobistych zdolności i indywidualnych osiągnięć. Specjalizacja pociąga także za sobą odpowiedzialność za wykonywane czynności, co przyczynia się do rozwoju indywidualizmu. Wewnętrzną spójność takiego społeczeństwa zapewnia »solidarność organiczna«. Polega ona na wzajemnej potrzebie usług...”⁶³. Studia porównawcze dotyczące ukształtowania podziału pracy w różnych społeczeństwach oraz wynikających z tego podziału konsekwencji w zakresie więzi społecznej powinny dostarczyć podstaw do ustalenia ogólnych reguł o charakterze prakseologicznym.

Osobna sprawa to *wpływ podziału pracy na sytuację i samopoczucie pracownika*. „Badacz warunków sprawności nie może się nie interesować przeżyciami emocjonalnymi pracownika zależnymi od warunków jego pracy” — stwierdza T. Kotarbiński, wyliczając następnie szereg środków przeciwdziałających nadmiernej specjalizacji oraz jej ujemnym konsekwencjom⁶⁴. Wspomniane przeżycia emocjonalne pracowników, związane np. z monotonią pracy taśmowej, są przedmiotem licznych studiów

⁶² Ibidem, s. 215.

⁶³ J. Szczepański, *Socjologia*, PWN, Warszawa 1961, s. 311—312.

⁶⁴ T. Kotarbiński, op. cit., s. 218 i dalsze.

empirycznych dokonywanych w ramach socjologii⁶⁵, psychologii społecznej⁶⁶ i fizjologii⁶⁷. Prakseolog musi do nich sięgnąć, przy czym może i powinien spełnić funkcję syntetyka, formułującego wnioski teoretyczne na gruncie konfrontowania wyników uzyskanych przez wszystkie trzy wymienione dyscypliny naukowe.

Sprawna informacja słusznie zaliczana jest do podstawowych warunków dobrego funkcjonowania zespołu roboczego. Tu również można wyliczyć sporo badań psycho-socjologicznych pokazujących społeczne źródła wykrzywień i zahamowań informacji. W instytucjach zorganizowanych na biurokratycznej zasadzie istotnym źródłem utrudnień w omawianym zakresie są sprzeczne interesy ludzi reprezentujących rozmaite szczeble hierarchii służbowej⁶⁸. Konfrontacja tego, jak powinno być, z tym, jak faktycznie jest, może być dla prakseologa źródłem cennych inspiracji.

Organizacja współdziałania wyłania szereg antynomii. Weźmy choćby następującą: „rozkazodawstwo z natury rzeczy usposabia do prób traktowania wykonawcy jako czegoś będącego wyłącznie narzędziem i to narzędziem jak najbardziej operatywnym, a więc i standaryzowanym, wykonawcy zaś zwykle bardzo zależy na tym, aby nie stać się wyłącznie narzędziem. Pierwszy błędzi nieraz tym, że obchodzi się ze współsprawcami jak z elementami aparatury, drugi chce być traktowany jako współsprawca, nie zaś jako instrument”⁶⁹. Ta antynomia stanowi przedmiot dużej liczby badań, prowadzonych m. in. na gruncie szkoły L. Lewina⁷⁰. Istnieje sporo różnego rodzaju eksperymentów wskazujących na doniosłe znaczenie aktywności i inicjatywy zbiorowej ogółu członków zespołu roboczego dla sprawnego realizowania celów, mimo napotkanych trudności⁷¹. Interesujące są próby uzasadnienia przez psychologów spo-

⁶⁵ Amerykańskie studia w omawianym zakresie zreferowałem w książce: *Socjologia przemysłu w Stanach Zjednoczonych Ameryki*, op. cit., s. 70 i dalsze.

⁶⁶ Zob. F. Herzberg i inni, *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*, Psychological Service of Pittsburg, Pittsburg 1957. Zob. również M. S. Viteles. *Motivation and Morale in Industry*, Norton, New York 1953, oraz: *Psychologia promyślnego truda. Analiz proizvodstwiennych operacij*, pod red. D. A. Oszamina. „Izwestia Akadiemii Piedadogicznych Nauk RSFSR”, nr 119, Moskwa 1962.

⁶⁷ Zob. referaty prof. W. Missiuro i doc. M. Krauzego na temat organizmu człowieka w warunkach automatyzacji pracy, *Materiały na VI konferencję PTE*, Katowice 1962.

⁶⁸ Zob. A. Matejko, *Socjologia zakładu pracy*, op. cit., s. 130 i dalsze.

⁶⁹ T. Kotarbiński, op. cit., s. 237.

⁷⁰ Zob. szerzej o szkole K. Lewina: A. Matejko, *Socjologia przemysłu w Stanach Zjednoczonych Ameryki*, op. cit., s. 127 i dalsze.

⁷¹ Zob. szerzej A. Matejko, *Wprowadzenie innowacji w środowisku pracy*, „Studia Socjologiczne” 1961, nr 2.

łecznych, na gruncie tzw. teorii pola psychicznego, wagi współuczestnictwa osób zainteresowanych w podejmowaniu wiążących decyzji⁷².

Rozbudzenie zaradności zbiorowej pracowników wokół realizowania celów produkcyjnych ma niewątpliwie zasadnicze znaczenie dla rozwoju demokratycznych form współzarządzania. Stąd prawidłowości dotyczące rozkwitu tej zaradności powinny stać się przedmiotem szczególnego zainteresowania nauki krajów socjalistycznych. Należałoby usilnie dążyć do sformułowania ogólnych zasad rozwijania zbiorowych inicjatyw, kolektywnego zgrania się przy ich realizowaniu⁷³, przewyciężania tendencji odśrodkowych.

Na gruncie socjologii i psychologii z jednej strony, zaś prakseologii z drugiej strony, powinna z czasem rozwinąć się na szeroką skalę *pedagogika pracy*. Zapotrzebowanie na nią jest coraz silniejsze w naszym kraju, ale może być dotąd zaspokojone li tylko w minimalnym stopniu. A przecież ukształtowanie sprawnie i harmonijnie funkcjonujących kolektywów pracowniczych ma pierwszorzędną wagę społeczną. Poza swym znaczeniem praktycznym pedagogika pracy spełni rolę istotnego ogniwa łączącego praktykę z teorią, rzeczywisty stan rzeczy (badany przez socjologię i psychologię społeczną) ze stanem postulowanym, którego ogólne prawidła określa w sporej mierze prakseologia⁷⁴.

WIĘŹ SOCJOLOGII Z PRAKTYKĄ PRZEMYSŁOWĄ

Socjologia przemysłu już z samej swej istoty jest ściśle związana z praktyką. Praktyczne problemy zrodzone przez postęp industrializacji tkwią przecież u źródeł wspomnianej dyscypliny⁷⁵. Wiele cennych stu-

⁷² Zob. K. Lewin, *Frontiers in Group Dynamics*, w: D. Cartwright, *Field Theory in Social Science*, Harper, New York 1951; *Resolving Social Conflicts*, Harper, New York 1948; K. Lewin, *Time Perspective and Morale*, w: G. Watson (red.); *Civilian Morale*, Houghton Mifflin, New York 1942.

⁷³ Szkicowo zarysowałem zasady kolektywnego zgrania się zespołu roboczego w książce: *Kultura pracy zbiorowej*, Wyd. Związkowe, Warszawa 1962. Szkic o zaradności zbiorowej zawiera mój artykuł: *Zaradność zbiorowa istotną treścią spółdzielczości*, „Przegląd Spółdzielczy” 1957, nr 3.

⁷⁴ „Nauki filozoficzne — logika, metodologia nauk, prakseologia i sama filozofia jako uogólniające podsumowanie całości naszej wiedzy naukowej — rozwijają umiejętność racjonalnego myślenia, ścisłej analizy sytuacji, jasnego widzenia struktury środków i celów, kształtują w umysłach naukowy pogląd na świat. Jest to niezbędne dla społeczeństwa, które pragnie całkowicie wyzwolić się od ślepych, żywiołowych sił władających nim w przeszłości...”. O. Lange, *Nauka o socjalizmie*, „Polityka” 1962, nr 21.

⁷⁵ Zob. rozważania K. Doktora, *Z historii socjologii przemysłu*, w: A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy socjologii przemysłu*, op. cit., s. 36—70. Zob. również A. Matejko, *Socjologia przemysłu w Stanach Zjednoczonych Ameryki*, op. cit., s. 15—33 i s. 217—244.

diów powstało właśnie dzięki temu, że zaspokajały konkretne zapotrzebowanie praktyków przemysłowych. Wystarczy tu choćby wymienić sławne badania w Hawthorne Works (Western Electric Company)⁷⁶, eksperymenty w Harwood Manufacturing Corporation⁷⁷ lub badania dotyczące społecznych skutków automatyzacji produkcji, prowadzone współcześnie zarówno na zachodzie, jak i na wschodzie⁷⁸. Oczywiście, więc z praktyką nie może i nie powinna być równoznaczna z ciasnym praktycyzmem. Trudno nie przyznać racji K. Lewinowi, że „nie ma nic bardziej praktycznego od dobrej teorii”.

W ustroju kapitalistycznym socjologia przemysłu podlega tym ograniczeniom, które wynikają z jej podporządkowania klasowym interesom sfer wielkich menadżerów przemysłowych. Stąd zaniedbanie szeregu tematów społecznie bardzo istotnych (jak np. problem alienacji i jej przezwyciężania⁷⁹ oraz ogólna przewaga badań o doraźnej przydatności, nieraz pozbawionych istotnego waloru naukowego).

W warunkach socjalizmu socjologia przemysłu zyskuje nowe, szerokie możliwości rozwojowe. Jak podkreśla O. Lange, przy badaniu problemów związanych z kształtowaniem się nowych stosunków produkcji obok ekonomii politycznej socjalizmu pomagają „także rozmaite działy stosowanej (albo, jak niektórzy ją nazywają: konkretnej) socjologii, zwłaszcza nauki zajmującej się organizacją pracy”⁸⁰. Zapotrzebowanie na tę właśnie pomoc rośnie w polskim przemyśle bardzo szybko, zdecydowanie przekraczając względnie skromny jeszcze dotąd dorobek naukowy polskiej socjologii przemysłu oraz jej bardzo małe liczebnie kadry. Śmiało można przewidzieć, że w ciągu przyszłych lat dysproporcja w tym względzie między rosnącym popytem i nie nadążającą podażą będzie stanowić problem coraz bardziej zaostrzający się.

Więc polskich socjologów przemysłu z praktyką rozwija się po czterech podstawowych liniach:

⁷⁶ Zob. J. F. Roethlisberger, W. J. Dickson, *Management and the Worker*, Harvard Univ. Press, Cambridge 1939.

⁷⁷ Zob. L. Coch, J. R. P. French, *Overcoming Resistance to Change*, „Human Relations” 1948, z. 1.

⁷⁸ Zob. m. in. F. C. Mann, L. R. Hoffman, *Automation and the Worker*, Holt, New York 1960; *Socjalno-ekonomiczeskije problemy techniczeskogo progressa*, Izd. Akademii Nauk SSSR, Moskwa 1961; A. Osipow, I. Kowalenko, E. Pietrow, *Sowiet-skij raboczij i awtomatizacija*, Profizdat, Moskwa 1960 (rec. w „Studiach Socjologicznych” 1962, nr 2). Zob. omówienie badań radzieckich A. Matejko, *Rozwój radzieckiej socjologii pracy*, „Kultura i Społeczeństwo” 1962, nr 1.

⁷⁹ Na temat tego problemu zob. J. Hochfeld, *Dwa modele humanizacji pracy*, „Kultura i Społeczeństwo” 1961, nr 3.

⁸⁰ O. Lange, *Nauka o socjalizmie*, op. cit.

a) wprowadzania socjologii do programów szkolenia kadry kierowniczej przedsiębiorstw i zakładowego aktywu społeczno-politycznego,

b) podejmowania badań dotyczących problemów istotnych dla praktyki (np. płynności kadr⁸¹, wchodzenia nowych pracowników do pracy⁸², losów absolwentów przechodzących z wyższych uczelni do przemysłu⁸³, pracy kobiet⁸⁴, stosunków koleżeńskich w brygadach roboczych⁸⁵,

c) doradzania przedsiębiorstwom w sprawach wchodzących całkowicie lub choćby częściowo w zakres kompetencji socjologa (kształtowanie stosunków między przełożonymi i podwładnymi, praca zespołowa, administrowanie kadrami i in.),

d) współuczestniczenia przy formułowaniu wzorów socjotechnicznych składających się na model społeczny socjalistycznej kultury pracy.

Jesteśmy współcześnie świadkami stałego wzrostu zapotrzebowania praktyki gospodarczej na usługi ze strony socjologii i psychologii. Coraz częściej nauki te włączane są do programów szkolenia kadry kierowniczej przedsiębiorstw. Żywo podnoszona jest sprawa włączenia wspomnianych nauk również do programu wyższych szkół technicznych.

Więź socjologów z praktykami gospodarczymi jest u nas przecież jednak stosunkowo świeżej daty. Brak nam odpowiednich w tym względzie wzorów i doświadczeń; praktycy nieraz nie orientują się, co może im dać socjolog. Istnieje dotąd niewiele publikacji informujących w sposób zwięzły i przystępny o socjologii pracy⁸⁶. Jeszcze mniej mamy zaś opracowań obrazujących praktyczne zastosowania dorobku socjologicznego w praktyce zakładowej⁸⁷. Omawiana literatura ulega z biegiem lat

⁸¹ Zob. A. Sarapata, *Fluktuacja załóg*, w: A. Sarapata, K. Doktor, op. cit., s. 258—291.

⁸² Zob. A. Matejko, *Problemy adaptacyjne młodego inżyniera*, „Życie Szkoły Wyższej” 1961, nr 1.

⁸³ Zob. prace Pracowni Badań nad Szkolnictwem Wyższym przy Min. Szkolnictwa Wyższego.

⁸⁴ Zob. J. Piotrowski (red.), *Struktura załogi jednej z fabryk warszawskich*, Centr. Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 1961.

⁸⁵ Zob. Z. Zaborowski, *Psycho-socjologiczne aspekty współdziałania w brygadzie roboczej*, „Studia Socjologiczne” 1961, nr 3.

⁸⁶ Zob. A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy socjologii przemysłu*, PWE, Warszawa 1962; A. Matejko, *Socjologia zakładu pracy*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1961. Zob. również skrypty dotyczące socjologii pracy i przemysłu wyd. przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Tow. Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Uniwersytet Wieczorowy Marksizmu-Leninizmu przy Komitecie Warszawskim PZPR, Tow. Wolnej Wszechnicy Polskiej, Centr. Ośrodek Szkolenia Kadr Kierowniczych, Stow. Elektryków Polskich.

⁸⁷ Zob. J. Lutosławski, *Człowiek w przedsiębiorstwie przemysłowym*, wyd. 2, PWT, Warszawa 1962; A. Matejko, *Kultura pracy zbiorowej*, op. cit.

coraz wydatniejszemu zwiększeniu — natomiast znacznie wolniej, siłą rzeczy, wzrasta zasób rodzimych badań. Stąd zmuszeni jesteśmy sięgać do badań obcych, których wyniki można tylko z bardzo dużą ostrożnością przynosić na rodzimy grunt.

Profil socjologa jako eksperta świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorstw wymaga więc u nas bardzo gruntownego rozważenia⁸⁸. Profil ten będzie przecież rzutował nie tylko na ustawienie odpowiednich stanowisk służbowych w zakładach, ale również na program studiów uniwersyteckich. Nie jest sprawą obojętną, w jakim kierunku wyższa uczelnia kształtuje młodych socjologów. Jeśli coraz poważniejsza ich część ma iść do przemysłu, wówczas muszą oni zostać do tego należycie przygotowani. Jest faktem niewątpliwym, że socjologia będzie z biegiem przyszłych lat coraz mocniej wciągana do służenia potrzebom praktyki gospodarczej, idąc pod tym względem w ślady ekonomii. Należy zawczasu przewidzieć kierunek rozwojowy i odpowiednio przygotować się do narastających nowych zadań.

⁸⁸ Profil ten był przedmiotem ogólnopolskiej konferencji Tow. Naukowego Organizacji i Kierownictwa (Komisja Socjologii Pracy), dotyczącej roli socjologa w zakładzie pracy (Ursus, 16 V 1962 r.) zob. „Przegląd Organizacji” 1962, nr 6 i 8/9.