

STANISŁAW KOSIŃSKI

PSYCHOSPOŁECZNE UWARUNKOWANIA STARTU ZAWODOWEGO

I. WSTĘP

W licznych debatach na temat kierunków badań naukowych mocno akcentuje się potrzebę podejmowania zagadnień doniosłych dla współczesnej praktyki. Socjologom takich problemów badawczych dostarcza szybko przeobrażająca się rzeczywistość społeczno-ekonomiczna. Szereg zmian społecznych, zachodzących w naszym kraju, pośrednio lub bezpośrednio związany jest z industrializacją. Z nią także łączy się intensywna profesjonalizacja obejmująca przede wszystkim młode pokolenie rozpoczynające start zawodowy.

Wspólną właściwością wszystkich chyba problemów wynikających z praktyki społecznej i wymagających badań naukowych jest ich wieloaspektowość zmuszająca badaczy do interdyscyplinarnych analiz. Takim właśnie tematem jest podjęty problem psychospołecznych uwarunkowań startu zawodowego młodych elektromonterów (absolwentów ZSZ) rozpoczynających pierwszą w życiu stałą pracę zawodową.

Z badań Włodzimierza Szewczuka wynika, że ponad 80% ankietowanych pracowników pierwszy rok pracy traktuje jako swój start zawodowy¹. Z nim bezpośrednio wiąże się ostatnio prawie powszechnie obowiązujący wstępny staż pracy, dzięki któremu nastąpiło sformalizowanie oraz skrócenie bądź wydłużenie ponad rok startu zawodowego. Długość etapu stażowego w karierze zawodowej młodego pracownika zależy od posiadanego wykształcenia, zawodu i wielu innych czynników wynikających zwłaszcza ze specyfiki danego zakładu pracy zatrudniającego stażystę.

Startowi zawodowemu nieodłącznie współtowarzyszą procesy społeczno-zawodowego przystosowania. Dlatego też w niektórych fragmentach artykułu zagadnienia startu zawodowego będą analizowane równoległe z problematyką adaptacyjną.

¹ Psychologiczne aspekty rozważanego problemu szerzej przeanalizował W. Szewczuk, *Start zawodowy. Analiza psychologiczna*. Psychologia Wychowawcza 1964, nr 4.

W ramach tego szerokiego tematu dokładniej zostaną przedstawione trzy podstawowe kwestie. Pierwsza z nich to wpływ cech społeczno-demograficznych badanych elektromonterów na przebieg ich startu zawodowego i adaptację w środowisku pracy. Psychospołeczne właściwości zespołów roboczych i kręgów koleżeńskich, w których badani przebywali, stanowi drugą z poruszanych kwestii. Trzecim, a zarazem ostatnim zagadnieniem jest spojrzenie na start zawodowy jako na etap zmiany ról społecznych. Proporcjonalnie tej kwestii poświęcono najwięcej miejsca. Rola ucznia, w jakiej poprzednio występowali startujący zawodowo robotnicy, była pod każdym prawie względem inna niż rola społeczna pracownika zatrudnionego w wielkim zakładzie przemysłowym i dlatego ta interesująca problematyka bardziej została wyeksponowana niż obie kwestie ją poprzedzające.

W polskiej literaturze socjologicznej poszczególne aspekty startu zawodowego, a głównie adaptacji społeczno-zawodowej doczekały się już odrębnych opracowań², jednak wyraźnie dominują wśród nich pozycje poświęcone przystosowaniu społeczno-zawodowemu, natomiast o wiele skromniej przedstawia się zasób literatury traktującej wyłącznie o starcie zawodowym.

Problemy młodych pracowników, oprócz socjologów, coraz częściej podejmują pedagodzy, psychologowie, prawnicy i przedstawiciele innych jeszcze dziedzin wiedzy. Lekarzy, głównie zatrudnionych w przemysłowej służbie zdrowia, obok licznych zagadnień, interesują sprawy profilaktyki i ogólnej opieki zdrowotnej młodej kadry pracowniczej, zwłaszcza startującej zawodowo w przemyśle hutniczym, wydobywczym, maszynowym i chemicznym.

II. INFORMACJA O BADANIACH

Podstawą dalszych rozważań są wyniki badań przeprowadzonych latem 1967 r. wśród młodych robotników z jednorodnym przygotowaniem zawodowym (elektromonter) zdobytym w zasadniczych szkołach zawodowych (dla niepracujących). Przeważającą większość badanych stanowili absolwenci jednej ze szkół województwa rzeszowskiego, którzy pierwszą pracę zawodową najczęściej podejmowali w katowickim Przedsiębiorstwie Montażu Elektrycznego (PME), często nazywanym „Elektrobudową”. Przedsiębiorstwo to specjalizowało się w wykonywaniu prac montażowo-budowlanych i remontowych w obiektach elektroenergetycznych. Podczas prowadzenia badań realizowało ono swoje zadania wykonawcze w kilkunastu miejscowościach na terenie kraju, a nawet poza jego granicami.

² Szczegółową prezentację tego dorobku przedstawiłem w artykule pt. *Problem adaptacji w socjologii polskiej*, *Studia Socjologiczne* 1969, nr 3.

Do badań wylosowano cztery środowiska robotnicze: Łaziska Górne powiat Tychy, Łągiszę koło Będzina, Pątnów koło Konina i Gdańsk.

W wymienionych środowiskach pracy obserwowano około pół tysiąca młodych elektromonterów, z czego wywiady przeprowadzono ze 110 osobami. Materiał uzyskany drogą wywiadów stanowił główne oparcie w przeprowadzaniu różnych analiz, porównań i wstrzeżliwie czynionych uogólnień. Niezależnie od wywiadów i dorywczych obserwacji w badaniach wykorzystano listy (73) pisane przez młodych robotników (absolwentów pewnej ZSZ) do różnych osób, w tym także do autora artykułu jako ich byłego nauczyciela; przeprowadzono również analizę wypracowań szkolnych tematycznie związanych z przyszłą pracą zawodową elektromonterów oraz zastosowano inne uzupełniające techniki badawcze.

Uzyskany w ten sposób obfity materiał pozwala wieloaspektowo spojrzeć na start zawodowy młodych pracowników, którzy przebywając ten doniosły w swojej karierze zawodowej etap, jednocześnie przechodzą z roli ucznia w rolę robotnika zatrudnionego w dużym przedsiębiorstwie przemysłowym.

III. CECHY SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE BADANYCH A ICH START ZAWODOWY

Doniosłość i wpływ cech społeczno-demograficznych uwidacznia się w działalności człowieka, a przede wszystkim w okresie jego startu zawodowego, kiedy następuje zderzenie wysublimowanego najczęściej systemu wyobrażeń o przyszłym środowisku pracy wyniesionych ze szkoły z konkretną rzeczywistością. Wprawdzie badani elektromonterzy pracowali w czterech różnych środowiskach, jednak w niniejszym artykule zostali potraktowani jako jeden zbiór młodych robotników znajdujących się w rozmaitych fazach startu zawodowego.

Wzgląd powyższy sugeruje, aby w tym miejscu rozważań przedstawić niektóre cechy społeczno-demograficzne badanych, które w mniejszym lub większym stopniu warunkują ich start zawodowy i procesy przystosowawcze w społeczności robotniczej/Cechy te wskazują na daleko posuniętą dyferencjację danej zbiorowości.

Do rozpatrywanych cech należą: 1) doświadczenie społeczne, którego wskaźnikiem jest staż pracy, służba wojskowa, miejsce zamieszkania podczas nauki w szkole podstawowej i zawodowej oraz uczestnictwo na koloniach letnich i obozach młodzieżowych; 2) pochodzenie społeczne i środowiskowe (wieś — miasto); 3) wiek absolwentów rozpoczynających start zawodowy; 4) stan cywilny; 5) stałe miejsce zamieszkania. Występowanie powyższych cech w badanej zbiorowości dokładniej ilustruje tabela 1.

Start zawodowy młodego człowieka bywa między innymi zdetermino-

Tabela 1

Cechy społeczno-demograficzne elektromonterów objętych wywiadem

Nazwy i kategorie poszczególnych cech		Liczba	%
Staż pracy zawodowej	do 6 miesięcy	32	29,1
	od 6 mies. do 3 lat włącznie	39	35,5
	powyżej 3 do 5 lat	14	12,7
	ponad 5 lat	25	22,7
	razem	110	100,0
Pochodzenie społeczne	chłopskie	63	57,3
	robotnicze	29	26,3
	inteligenckie	10	9,1
	inne	8	7,3
	razem	110	100,0
Wiek rozpoczęcia pracy zawodowej	do 17 lat włącznie	60	54,6
	powyżej 17 lat do 19	44	40,0
	powyżej 19 lat	6	5,4
	razem	110	100,0
Stan cywilny	kawaler	104	94,5
	żonaty*	6	5,5
	razem	110	100,0
Stałe miejsce zamieszkania	poza rejonem zatrudnienia	93	84,6
	w rejonie zatrudnienia	17	15,4
	razem	110	100,0

* Innych kategorii nie stwierdzono.

wany jego doświadczeniem społecznym, które zwykle jest trudne do wymierzenia. Zaproponowane wcześniej wskaźniki w pewnym zaledwie stopniu ułatwiają ustalenie zasobu doświadczenia reprezentowanego przez badanych. Dobór i rodzaj tych wskaźników wyznaczyła specyfika środowiska pracy, a przede wszystkim charakter badanej zbiorowości robotniczej.

Zastanawiając się nad doświadczeniem społecznym badanych wypadałoby wnioskować, że w tym względzie nie występują większe różnice. Wszyscy przecież są w zbliżonym wieku, mają podobne wykształcenie i jednakowy zawód. Jednak bliższa obserwacja i analiza zebranego materiału nie potwierdzają pozornie nasuwającego się poglądu. Częściowo wskazują na to wspomniane już wskaźniki, które zostaną następnie szerzej omówione.

Jako pierwszy i chyba najistotniejszy z uprzednio wymienionych wskaźników należy wymienić staż pracy zawodowej. Pod tym względem wyraźnie dominują robotnicy z krótkim stażem, nie przekraczającym trzech lat (64,6%).

Drugim z kolei wskaźnikiem doświadczenia zawodowego jest zasadnicza służba wojskowa, która już w tradycyjnym poglądzie uznana została za przełomowy etap w życiu społecznym mężczyzny, etap, po przebyciu którego bez wątpliwości daną jednostkę zalicza się do ludzi w pełni dojrzałych społecznie.

Pewien wpływ na zdobycie przez absolwentów umiejętności swobodniejszego nawiązywania kontaktów społecznych w nowym otoczeniu wywierało ich dotychczasowe uczestnictwo w różnorodnych grupach i kręgach społecznych. Jeśli ktoś do 17-18 roku życia mieszkał wyłącznie u rodziców, to z dużą dozą prawdopodobieństwa można stwierdzić, iż doznawał większych trudności w starciu zawodowym i przystosowaniu się do środowiska pracy niż ten, który np. przez okres nauki w zasadniczej szkole zawodowej był wychowankiem internatu lub też mieszkał na stacji. Warunki zamieszkania poza domem rodzinnym przyspieszają dojrzewanie społeczne młodej jednostki, ułatwiając tym samym nawiązywanie wielorakich kontaktów i więzi w grupie rówieśniczej, a także i z ludźmi starszymi. Wyrastanie w tego typu warunkach wyrabia u młodych jednostek większą samodzielność stanowiącą atrybut społecznej dojrzałości. Jak wskazuje załączona tabela 2, przeważała liczba badanych mieszkających podczas nauki w szkole zawodowej poza domem rodzinnym, zwłaszcza w internacie i na stacji.

Najmniejsze chyba znaczenie wśród czynników wzbogacających bagaż doświadczenia społecznego miało uczestnictwo na koloniach letnich i obozach młodzieżowych. W badanej grupie młodych robotników niewielki procent uczestniczył, będąc w wieku szkolnym, w powyższych formach wypoczynku (27,3%).

Przyjęte wskaźniki dla ustalenia zasobu doświadczenia społecznego posiadanego przez startujących zawodowo elektromonterów wskazują, że mimo dużej jego doniosłości w życiu młodej jednostki było ono stosun-

Tabela 2

Środowisko wyrastania badanych z okresu edukacji w szkole podstawowej i zasadniczej szkole zawodowej

Obecne środowisko pracy	Zamieszkiwali ucząc się:							
	w szkole podstawowej		ogółem badanych	w zasadniczej szkole zawodowej				
	na wsi	w mieście		u rodziców		w internacie	na stacji	w różnych środowiskach
				na wsi	w mieście			
Ogółem	93	17	110	31	15	42	13	9
Łaziska Górne	26	4	30	7	3	13	4	3
Łągisza	9	1	10	4	1	4	1	—
Pątnów	42	8	50	15	7	17	6	5
Gdańsk	16	4	20	5	4	8	2	1

kowo małe. Wielkość tego doświadczenia w decydującym stopniu wyznacza uczestnictwo i zaangażowanie w działalności różnorodnych grup, w jakich mógł współuczestniczyć uczeń zasadniczej szkoły zawodowej.

Inną właściwością badanych robotników jest pochodzenie społeczne mające także pewien wpływ na ich start zawodowy. Pod tym względem wyraźnie dominują reprezentanci pochodzenia chłopskiego stanowiąc 57,3% ogółu badanych. Pochodzeniem robotniczym legitymuje się 26,3%, inteligenckim jedynie 9,1%, innym 7,3%. Porównując te dane z ogólnopolskim udziałem procentowym młodzieży uczącej się w zasadniczych szkołach zawodowych w roku szkolnym 1966/67 stwierdzamy, że w badanych zbiorowościach występuje znaczna dysproporcja między pochodzeniem chłopskim i robotniczym; natomiast istnieje duża zbieżność jeśli chodzi o odsetek młodzieży z rodzin inteligenckich³.

Czynnikiem społecznym doniosłej wagi, poprzedzającym start zawodowy i procesy adaptacyjne badanych jest ich środowisko wyrastania⁴, zarówno podczas nauki w zasadniczej szkole zawodowej, jak i przed jej rozpoczęciem. Podstawowe informacje na ten temat zostały przedstawione w tabeli 2.

Mając możliwość bezpośredniego porównania danych dotyczących środowisk wyrastania absolwentów, w których przebywali przed rozpoczęciem edukacji w zasadniczej szkole zawodowej jak i podczas pobierania w niej nauki, można zauważyć, że aż ponad połowa badanych zmieniła swoje środowisko z wiejskiego na miejskie. Zmiana ta z pewnością stanowiła korzystny etap przejściowy ze środowisk wiejskich w środowiska robotnicze. Paroletni okres współuczestniczenia młodych jednostek w życiu społeczności miejskiej pozwolił w szerszym zakresie wyzwolić się im z wyniesionych ze środowisk rodzinnych (chłopskich) nawyków mogących pełnić rolę jedynie dysfunkcjonalną w procesie wchodzenia tej kategorii pracowników do środowisk pracy w przemyśle.

W okresie startu zawodowego młodzież pochodzenia wiejskiego przystosowywała się do warunków zurbanizowanego otoczenia. Czynniki ten coraz częściej uwzględnia się w badaniach socjologicznych i dostrzega się go na gruncie pedagogiki jako jeden z elementów popularyzowanego postulatu wszechstronnego wychowania młodej jednostki do życia we współczesnym, szybko urbanizującym się świecie⁵.

³ Z danych Rocznika Statystycznego Szkolnictwa 1944/45 — 1966/67, Warszawa 1967, s. 326 wynika, że w roku szkolnym 1966/67 w zasadniczych szkołach zawodowych dla nie pracujących uczniowie robotniczego pochodzenia stanowili 49,1%, chłopskiego 28,9%, inteligenckiego 12,3%, inni 9,7%.

⁴ Określenie to zaczerpnąłem z rozprawy E. Mazurkiewicza, *Absolwenci szkoły zawodowej i ich losy*, w: *Studia Pedagogiczne. Środowisko i wychowanie*, pod redakcją B. Suchodolskiego, Warszawa 1963, s. 199.

⁵ Pilną potrzebę przygotowywania dzieci i młodzieży do warunków życia w mieście podkreśla między innymi K. Przeclawski, *Miasto i człowiek*, Warszawa 1966, s. 208 i nast.

Procesy wychowania dla potrzeb życia w mieście mają charakter wielopłaszczyznowy. Jednym ze składników tego wychowania jest wyrobienie umiejętności właściwej percepcji przez przybysza tego, co mu miasto zapewnia w zakresie kultury. Niektórzy współcześni polscy socjologowie ten aspekt wychowania czy, mówiąc szerzej, socjalizacji, stawiają na czołowym miejscu⁶.

Młody wiek życia badanych oraz terenowy charakter pracy zawodowej mają pewien związek z powszechnością stanu kawalerskiego wśród objętych wywiadem elektromonterów. Nie bez znaczenia pozostaje w tym względzie powszechnie znany wymóg nowego kodeksu cywilnego podnoszący dla mężczyzn granicę wieku, w którym bez dodatkowych starań i uzasadnień można zawrzeć związek małżeński. Jedynie 5,5% badanych przeze mnie robotników było żonatych⁷.

Nieobojętnym czynnikiem dla startujących zawodowo i rozpoczynających samodzielny tryb życia było ich miejsce stałego zamieszkania. Za ledwie 15,4% badanych mieszkało wspólnie z rodzicami, pozostała, zdecydowana większość, swe stałe miejsce pozostawiła w odległej Rzeszowszczyźnie, Lubelszczyźnie czy innym województwie. Rodzice, prawie powszechnie, pisząc listy do synów zachęcali ich do powrotu w rodzinne strony. Ewidentnie wynika to z analizy treści listów pisanych do różnych osób, w tym również i do mnie. A oto jeden z wielu możliwych do przytoczenia cytatów z tych listów. „Co chodzi o powrót w rodzinne strony — pisze A. S. — to nie mam zamiaru wracać, choć rodzice wystarali mi się o pracę w Stalowej Woli i chcieli mnie ściągnąć”⁸.

Istotną cechą badanych robotników był ich młody wiek w okresie rozpoczęcia startu zawodowego. Podejmując pierwszą pracę zawodową, z reguły liczyli oni 17-18 lat. Wśród tych bardzo młodych byli jednak, nie licząc wprawdzie reprezentowani i tacy, którzy z różnych przyczyn zasadniczą szkołę zawodową kończyli w 21 czy nawet w 22 roku życia. Z analizy danych tabeli 1 wynika, iż ponad połowa badanych (60 na 110) podjęła pracę zawodową w 17 roku życia, a znaczna część o rok lub dwa później. W tak młodym wieku badani nie mieli sposobności zdobyć większego doświadczenia społecznego, nie mówiąc już o doświadczeniu zawodowym.

Dane liczbowe o cechach społeczno-demograficznych ujęte w tabeli 1 wskazują, że badani absolwenci stanowili kategorię pracowników mającą krótki staż pracy zawodowej. Ponadto wśród badanych dominowali robotnicy z pochodzeniem chłopskim (63 na 110), a jeszcze większy odse-

⁶ Np. R. Siemieńska, *Partycypacja w życiu miasta jako wskaźnik adaptacji*. Studia Socjologiczne 1967, nr 2.

⁷ Wyniki te potwierdzają słusność przestrogi często dawanej przez starszych kolegów wybierającym się do pierwszej pracy w tym przedsiębiorstwie: „jak pójdziesz do roboty w Elektrobudowie, to Chrystusa przeżyjesz jako kawaler”.

⁸ List nr 57.

tek stanowili urodzeni i wychowani na wsi. Do miejskiego stylu życia mieli oni jedynie małą stosunkowo szansę przystosowywać się podczas edukacji w szkole zawodowej. Większość badanych rozpoczęła karierę zawodową w bardzo młodym wieku, a tylko znikoma liczba (6 na 110) w wieku 20-21 lat. Zdecydowanie dominowali elektromonterzy w stanie wolnym (kawalerskim) oraz mieszkający poza rejonem zatrudnienia.

Uznając cechy społeczno-demograficzne za istotne wyznaczniki startu zawodowego młodych robotników, należy jednocześnie podkreślić, że wpływ cech był zróżnicowany. Wnikliwsze rozpatrywanie każdego wyznacznika w odniesieniu do poszczególnych kategorii stanu cywilnego badanych prawdopodobnie pokazałoby, że np. stan kawalerski może stanowić czynnik ułatwiający lub utrudniający start zawodowy i adaptację do środowiska pracy; to samo dotyczy stałego miejsca zamieszkania.

Dla badanej populacji najbardziej chyba doniosłą właściwością był jej stosunkowo krótki staż pracy zawodowej. Ten fakt pozwolił na uchwycenie szczególnie ważkich fragmentów procesu wchodzenia młodych robotników do środowiska pracy.

Uogólniając powyższe rozważania między innymi zauważa się, że badanie startu zawodowego obejmuje fazę kariery zawodowej szczególnie istotną w życiu człowieka, a jednocześnie obfitującą w problematykę socjologiczną i psychologiczną.

IV. START ZAWODOWY A PSYCHOSPOŁECZNE WŁAŚCIWOŚCI ZESPOŁÓW ROBOCZYCH

Prawidłowy przebieg startu zawodowego jest uwarunkowany czynnikami fizycznymi, ekonomicznymi i przyrodniczymi, a przede wszystkim psychospołecznymi.

Do niełatwych zadań należy ustalenie adekwatnej hierarchii wyróżnionych trzech czynników w zakresie ich wpływu na start zawodowy i przystosowanie młodych pracowników do nowego środowiska. Z przeprowadzonych badań wynika, że czynniki psychospołeczne odgrywają znaczną rolę i one będą stanowiły główny obiekt dalszych rozważań.

Zwrot „czynniki psychospołeczne”, oznacza złożony zespół właściwości psychicznych i społecznych charakteryzujący najbliższe środowisko zawodowe badanych. Chodzi tu szczególnie o zestaw cech psychospołecznych dominujących w zespołach roboczych i kręgach koleżeńskich, w których młodzi elektromonterzy rozpoczynali swoją karierę zawodową, a w pewnym stopniu i karierę życiową. Cechy te zostały ujawnione przez badanych przede wszystkim w trakcie przeprowadzania z nimi wywiadów; częściowo ustalono je dzięki analizie treści wypracowań szkolnych i listów, niektóre zaś zaobserwowano podczas bezpośrednich kontaktów z badanymi w ich środowiskach pracy.

Znając oczekiwania absolwentów dotyczące elementarnych składników przyszłych środowisk pracy (wzór kolegi z brygady i wspólnie zamieszkiwanego pokoju, wyobrażenie przełożonego i warunków mieszkaniowych oraz ogólnej wizji zakładu pracy), które z reguły są wyidealizowane, można poprzez konfrontację tego wyobrażanego środowiska z zastaną rzeczywistością wyciągnąć szereg wniosków odnoszących się do problemu stanowiącego zasadniczy przedmiot rozważań niniejszego artykułu. Najbogatsze w tym zakresie są oczekiwania wyrażone w wypracowaniach szkolnych przez uczniów ostatnich klas ZSZ, którzy uczyli się zawodu elektromontera.

Analizując treść tych wypracowań dostrzega się przede wszystkim, że potencjalni kandydaci na robotników przemysłowych pragną mieszkać w mieście, w którym można byłoby przyjemnie spędzać czas wolny po pracy i mającym inne jeszcze walory, jak czyste powietrze, dużo zieleni itp. Spora liczba badanych chciałaby pracować w przedsiębiorstwie dużym i dobrze zorganizowanym, ale w którym będzie panowała właściwa atmosfera wśród załogi, nazywana też przez niektórych badanych stosunkami międzyludzkimi. Wszyscy mocno podkreślali, że najbardziej odpowiada im praca we własnym zawodzie. Jeśli chodzi o wyposażenie ich przyszłego pokoju służbowego, to żądania badanych były nieco wygórowane, gdyż chcieliby dysponować telewizorem, radiem itp. oraz meblami i innymi urządzeniami niezbędnymi na co dzień.

Oczekiwania powyższe zostały zrealizowane w większości przypadków jedynie połowicznie. Nie wszystkie miejscowości miały wspomniane uprzednio cechy. Były przypadki, że w pewnych miejscowościach atmosfera cechowała się wyjątkowo dużym stopniem zanieczyszczenia (np. Łaziska). Połowiczność realizacji wizji zaznaczyła się także w zakresie wzoru bezpośredniego przełożonego, jak i kolegów. Jeśli chodzi o inne oczekiwania, zwłaszcza dotyczące wyposażenia pokoju służbowego, to w większości przypadków w nieco zmodyfikowanej postaci okazały się realne. Z reguły telewizory i radia znajdowały się w klubach hotelowych, a w przypadku mieszkających w wynajętych pokojach u właścicieli prywatnych, w ich mieszkaniach.

Dla startujących zawodowo szczególnie istotne było, w jakim zespole będą pracować i z kim przyjdzie im wspólnie zamieszkiwać. Interesujące wydaje się rozeznanie typów osobowościowych uznanych przez badanych za dobrych kolegów. Zestaw cech takich typów skonstruowano na podstawie odpowiedzi uzyskanych w trakcie wywiadów. Najistotniejsze z tych cech zostały przedstawione w tabeli 3. W toku wywiadu z siedmiu cech respondent mógł wybrać do czterech włącznie. W poniższej tabeli uszeregowano je według częstotliwości wyboru ich przez badanych elektromonterów.

Wyróżnione cechy stanowią pewnego rodzaju szkielet sylwetki psychospołecznej dobrego kolegi, która uzupełniona innymi niezbędnymi

Cechy dobrego kolegi

Hierarchia cech psychospołecznych dobrego kolegi

z brygady	z pokoju
Pracowitość	Uczciwość
Uczciwość	Dbłość o czystość i porządek
Koleżeństwo	Koleżeństwo
Dokładność w pracy	Dyskrecja
Obowiązkowość	Spokojne usposobienie
Punktualność	Prawdomówność
Systematyczność	Pogodne usposobienie

właściami może posłużyć za model towarzysza, z którym lub pod którego opieką przeciętny (statystyczny) absolwent ZSZ pragnąłby stawić pierwsze kroki w środowisku pracy. Jak wskazują wyniki badań, większość młodych elektromonterów spotkała kolegów w znacznym stopniu reprezentujących cechy wymienione w tabeli. Uogólniając, można powiedzieć, że spora część społecznej przestrzeni okazała się korzystna dla startu zawodowego i adaptacji społecznej początkujących robotników.

Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej podejmujący w tak młodym wieku pierwszą pracę w środowisku zupełnie nowym, a w dodatku terytorialnie odległym od dotychczasowego, przeżywa uczucia niepewności i swoistego rodzaju wyobcowania. Każdy przyjacielski gest ze strony jednostek, z którymi został zmuszony dokonać wstępnych formalności, czy też życzliwość ludzi spontanicznie wciągniętych w sytuację bezpośredniego kontaktu, nie pozostają bez wpływu na start zawodowy.

„Kilka pierwszych dni, a nawet pierwszy dzień pracy może zadecydować, czy nowy pracownik zostanie w zakładzie [. . .]”. Natomiast „[. . .] jego przeżycia w ciągu pierwszego dnia, zwłaszcza, gdy jest to jego pierwsza praca, mogą mu nasunąć wątpliwości, czy podoła swemu zadaniu, a poza tym, czy w takim otoczeniu chce pracować”⁹. Niektóre fakty w przeprowadzonej obserwacji w środowiskach pracy badanych w znacznym stopniu potwierdzają słuszność treści przytoczonego cytatu. Nie do rzadkości należały przypadki, kiedy absolwenci w pierwszym lub w pierwszych dniach rezygnowali z pracy. Zjawiska przedwczesnego opuszczania (rozwiązania umowy) pracy były między innymi następstwem braku wystarczającej troski ze strony przedsiębiorstwa, a szczególnie był to rezultat niedostatecznych informacji przy angażowaniu do pracy na budowy o wyjątkowo trudnych warunkach.

Pierwsze styczności społeczne, formalne i nieformalne, niezbędne w nowym otoczeniu formalności, w toku realizacji nastęrczały wielu trudności. Pokonywanie różnych barier nie brakujących w początkowym etapie aktywności zawodowej człowieka ma silne zabarwienie subiektywne

⁹ *Kierowanie kadrami pracowniczymi. Wybór tekstów.* Warszawa 1966, s. 137.

(wpływ właściwości psychicznych), które w poważnym stopniu decydowały o powodzeniu lub niepowodzeniu tych wstępnych kroków zawodowych. Znacznie łatwiej radziły sobie jednostki o większej „wytrzymałości psychicznej” szybciej adaptując się w nowej zbiorowości. Doniosłość pierwszych styczności jednostki z poznanyim środowiskiem społecznym ma szeroki aspekt psychologiczny i socjologiczny. Społeczność, do której wchodzi nowicjusz już na podstawie pierwszych kontaktów i styczności wyrabia sobie o nim opinie, wydaje sądy oceniające wygląd zewnętrzny, manifestowane wzory zachowania, jakość posiadanych kwalifikacji zawodowych, wiedzę ogólną itp.

W znacznym stopniu pozycja społeczna, jaką zajmuje przybysz w środowisku, zależy od sądów wydawanych o nim w pierwszym etapie poznawania. Zdając sobie z tego sprawę, jednostka wchodząca do społeczności obcej dąży do zaprezentowania się możliwie najkorzystniej, aby otrzymać akceptację ze strony przyjmujących ją grup, przede wszystkim grupy roboczej.

„Specyficznym rodzajem grup — pisze S. Kwiatkowski — w których uczestnictwo umożliwia jednostce zaspokojenie jej najistotniejszych potrzeb życiowych, są zespoły pracownicze”¹⁰. Grupy robocze zajmują wysoką pozycję i dysponują niewyczerpanym zasobem energii oddziaływania na wchodzącą w środowisko zawodowe młodą jednostkę; warto więc im tu przeznaczyć nieco więcej miejsca.

Takie podejście wyznacza również fakt, że praca elektromontera przy montażu instalacji i urządzeń elektrycznych na wielkiej budowie ma zespołowy charakter. Najmniejszym ogniwem, wynikającym ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa, była kilku- lub kilkunastoosobowa brygada, na czele której stał brygadzysta i ewentualnie jego zastępca. Różne warianty i rodzaje wykonywanych zadań wymagały niekiedy, aby brygadzysta dokonywał doraźnego podziału podległego mu zespołu ludzkiego na mniejsze grupy robocze. Fakt ten nie pozostawał bez wpływu na charakter stosunków społecznych i atmosferę w brygadzie, gdzie życzliwość, koleżeństwo, prawidłowe współdziałanie w dużym stopniu warunkowały powodzenie zadań produkcyjnych.

Podczas prowadzonych obserwacji najczęściej spotykano brygady o celowo dobieranym składzie osobowym, w których były reprezentowane różne kategorie stażu pracy, co gwarantowało nie tylko większe bezpieczeństwo, ale i bardziej fachowe wykonywanie czynności zawodowych. Jednakże, obok tych pozytywnych aspektów, znaczne różnice pod względem stażu zawodowego w tej samej brygadzie łączą się z różnorodnością stawek uposażeniowych często wywołujących wśród najmłodszych członków tego zespołu niezadowolenie, a nawet tzw. „zgrzyty”.

¹⁰ S. Kwiatkowski, *Produkcyjne zachowanie jednostki w zespole pracowniczym*, Warszawa 1967, s. 36,

Jak wskazują poczynione obserwacje, startujący zawodowo byli bardziej eksploatowani w brygadzie niż starsi elektromonterzy. Młodzi, mając niskie stawki godzinowe, konfrontowali własny wkład pracy i otrzymane wynagrodzenie z pracą i wynagrodzeniem starszych wiekiem i stażem współpracowników. W wyniku tych porównań młodzi elektromonterzy uważali się za pokrzywdzonych. Ich rozumowanie czy też sporządzony bilans można przedstawić według wzoru:

$$\frac{\text{mój wkład pracy}}{\text{wkład pracy innych}} = \frac{\text{mój zarobek}}{\text{zarobek innych}}$$

„Wzór ten dobitnie wskazuje na społeczny, a nie tylko ekonomiczny charakter płacy jako bodźca do pracy”¹¹. Doznawane przez nowo zatrudnionych uczucie niezadowolenia z zarobków nie stanowiło bodźca do podnoszenia wydajności pracy. Należy zaznaczyć, iż ich wynagrodzenie bezwzględnie nie było małe; chodziło im przede wszystkim o porównanie z płacą starszych członków tej samej brygady, której za wykonaną robotę płacono pewną sumę pieniędzy, ale tak różnie dzieloną między współpracownikami¹². W toku badań eksperymentalnych zorganizowano cztery brygady na zasadzie dobrowolnego doboru, w których nie tylko nie było tego typu konfliktów, ale które również lepiej wykonywały swoją pracę. Jednak w rzeczywistości kierownicy badanych zakładów organizując brygady lub dokooptowując pracownika do zespołu już istniejącego minimalnie uwzględniali kryteria w tym zakresie zalecane przez psychologów i socjologów przemysłowych. Podobieństwo uznawanych wzorów zachowań, zbliżony wiek i staż zawodowy, pokrewność zainteresowań, ukończenie tej samej szkoły i inne czynniki przyspieszają zwykle integrację grupy roboczej, pozytywnie wpływającą na wykonywaną pracę. Czynniki te nie były brane pod uwagę przy organizowaniu zespołów pracowniczych, a o członkostwie nowo zatrudnionego w takim zespole zwykle rozstrzygało wolne w nim miejsce. Jak widać, procesy tworzenia się go i oddziaływania na jego skład nie opierały się na mocnych podstawach.

Wchodzenie nowo przyjętych elektromonterów do grup roboczych odbywało się pod nadzorem ich starszych kolegów. Doniosłe znaczenie dla prawidłowego przebiegu startu zawodowego miała atmosfera towarzysząca wchodzeniu nowicjusza do zawodu i środowiska pracy, a przede wszystkim do podstawowego zespołu pracowniczego, jakim była brygada. Interesującego pod tym względem materiału dostarczyły przeprowadzone wywiady, w których badani wyrazili swoją opinię o stosunku do nich współpracowników i brygadzisty w pierwszych dniach pracy. W tych

¹¹ A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy socjologii przemysłu*, Warszawa 1963, s. 270.

¹² Pozaekonomiczne aspekty wynagrodzenia za pracę podkreśla wielu badaczy stosunków społecznych w przemyśle. Por. J. A. C. Brown, *Społeczna psychologia przemysłu*, Warszawa 1962, s. 152.

pierwszych kontaktach znaczną rolę odgrywało początkowo spojrzenie stereotypowe poznających się wzajemnie jednostek, jak i pewne częste w takich sytuacjach różne uprzedzenia, wynikające chociażby z różnicy wieku i pochodzenia terytorialnego. Jak wynika z tabeli 4, opinie wyrażone przez absolwentów na ten temat napawają optymizmem.

Tabela 4

Stosunek brygadzysty i kolegów do respondentów w pierwszych dniach pracy

Treść stosunku	Środowisko pracy				Łącznie w tych środowiskach
	Łaziska Górne	Łagisza	Pątnów	Gdańsk	
Liczba respondentów	30	10	50	20	110
brygadzysty	6	7	22	8	43
Przyjazny					
kolegów	6	4	22	2	34
brygadzysty	14	1	12	8	35
Koleżeński					
kolegów	16	5	12	12	45
brygadzysty	8	2	16	4	30
Obojętny					
kolegów	6	1	16	6	29
brygadzysty	2	—	—	—	2
Niechętny					
kolegów	2	—	—	—	2
brygadzysty	—	—	—	—	—
Wrogie					
kolegów	—	—	—	—	—

Prezentowany w tabeli 4 materiał wskazuje na korzystną atmosferę, jaką odczuwali badani w pierwszych dniach swego pobytu w nowym środowisku. Szczególnie życzliwa i przyjacielska atmosfera była wytworzona w dwóch miejscowościach (Łagisza i Pątnów). W tych środowiskach dominowali robotnicy napływowi, którzy z reguły — zdaniem badanych — lepiej traktowali nowo zatrudnianych pracowników.

Wnioski takie nasuwają się nie tylko ze statystycznej analizy materiału uzyskanego z wywiadów, ale i z informacji zdobytych pozostałymi technikami badawczymi. Nawet umiarkowana życzliwość otoczenia społecznego dla nowo zatrudnionego, a przede wszystkim bezpośredniego przełożonego i najbliższych współpracowników stanowi wprawdzie istotny, ale zaledwie jeden z wielu wyznaczników pomyślności startu zawodowego. Najogólniej stwierdzając, badani absolwenci, zwłaszcza w wymienionych dwóch miejscowościach (Łagisza i Pątnów), trafili na korzystny pod względem społecznym grunt dla startu w zdobytym zawodzie elektromontera.

Swoją karierę zawodową większość badanych rozpoczęła — jak wskazują dane empiryczne — w pozytywnie kształtującej się atmosferze prze-

ważącej części grup pracowniczych, przyjmujących do swego grona absolwentów — robotników. Uczestnictwo w małej grupie zaspokaja szereg istotnych potrzeb pracownika, gdyż znajduje on tam zrozumienie i pomoc, ma możliwość nieskrępowanej wymiany myśli. W grupie zyskuje określone miejsce i rolę do wypełniania, przez co wydatnie wzmacnia swą równowagę psychospołeczną. Jest to zjawiskiem wielce pożądanym i pozytywnie wpływającym na działalność zawodową każdej jednostki, a przede wszystkim rozpoczynającej pracę zawodową.

V. START ZAWODOWY ETAPEM ZMIANY RÓL SPOŁECZNYCH (ROLA UCZNI A ROLA ROBOTNIKA)

Start zawodowy absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w przypadku badanej zbiorowości w znacznej mierze połączony jest ze zmianą wykonywanych ról społecznych¹³. Wydaje się słuszne stwierdzenie, że całokształt życia jednostek, rodzin i szerszej zbiorowości społecznej można rozpatrywać poprzez wyodrębnienie elementów składowych, to jest szeregu ról często krzyżujących się ze sobą¹⁴. Dla niniejszych rozważań najistotniejsze są role podstawowe (o ile można użyć tego niezbyt precyzyjnego określenia) wynikające z realizacji na danym etapie życia osobniczego głównego zespołu czynności. Rolami tymi będą rola ucznia i pracownika (konkretniej robotnika-elektromontera). Rozpatrywany problem startu zawodowego występuje łącznie ze zmianą pełnionych ról i dlatego mowa będzie o tym stadium kariery zawodowej absolwentów, w którym następuje przejście od roli ucznia do roli robotnika przedsiębiorstwa przemysłowego.

Truizmem jest twierdzenie, iż przejście ze szkoły do zakładu pracy wywołuje obfity i interesujący konglomerat zjawisk psychospołecznych oraz że jest ono tym bogatsze w zawilości życiowe, im większe przeciwieństwa występują między stylem życia i pełnioną funkcją w zasadniczej szkole zawodowej a tym, co należy realizować w przedsiębiorstwie przemysłowym. Z istoty swej różnice między obu kategoriami instytucji muszą istnieć, lecz system kształcenia i wychowania w szkole zawodowej powinien być tak ukierunkowany, co już wyraźnie akcentują założenia ostatnio przeprowadzonej reformy szkolnej, aby zagwarantować absolwentom bezfrustracyjną zmianę roli ucznia na rolę robotnika. Fakt ten nie pozostaje bez wpływu na życie społeczne i ekonomiczne. Wprawdzie rola ucznia szkoły zawodowej pobierającego praktyczną naukę zawodu jest

¹³ Pojęcie roli społecznej szerzej przeanalizował H. Białyzewski, *Rola społeczna jako kategoria struktury*. Studia Socjologiczne 1967, nr 1.

¹⁴ Por. T. M. Newcomb, *Kultura a osobowość*, w: *Problemy osobowości i motywacji w psychologii amerykańskiej*. Wybór i opracowanie J. Reykowskiego, Warszawa 1964.

blizsza roli robotnika wykwalifikowanego niż rola jego kolegi z liceum ogólnokształcącego, jednak kontrastowość między nimi pozostaje nadal znaczna.

Jednostka przysposobiona do zawodu przez szkołę (z wyłączeniem szkół przyzakładowych i międzyzakładowych) reprezentuje uczniowskie wzory zachowań, posiada swoisty system wartości, przestrzega obowiązującego w warunkach danej szkoły rozkładu czynności dnia, zachowuje się według innych norm i zasad postępowania. Podstawowym zadaniem ucznia szkoły zawodowej jest nauka dwojakiego rodzaju: teoria i zajęcia warsztatowe, które stanowią element wiążący rolę ucznia z rolą robotnika. Jednakże między praktyczną nauką zawodu a pracą zawodową występują istotne różnice, wynikające ze składu i struktury zespołu, w którym jednostka współdziała oraz z tempa pracy i odpowiedzialności prawnej za narzędzia i przedmioty pracy, stopnia samodzielności itp.

Rozpatrując zagadnienia startu zawodowego absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w zespole z analizą procesu zmiany ról, należy mieć na uwadze reprezentowane przez nich przygotowanie zawodowe. „Szkoła zawodowa daje przede wszystkim podstawową umiejętność pracy i teoretyczną wiedzę oraz pewien zasób wiadomości ogólnych. Nie daje natomiast większej praktyki i — co jest bardzo istotne — nie daje wiedzy o społecznym systemie fabryki. Absolwent szkoły zawodowej wchodzi do zakładu przemysłowego nie znając kompetencji majstra i brygadzysty, kanałów komunikacji, zwyczajów grupy roboczej, obowiązujących w niej norm zachowania itd., musi je poznać i dostosować się”¹⁵.

Zmiana społeczno-zawodowych ról absolwentów rozpoczyna się od poznania nowych wzorów osobowych i całej subkultury danego środowiska, przede wszystkim zaś od zorientowania się w zakresie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i jego funkcjonowania jako systemu społecznego¹⁶.

Proces przyjmowania poszczególnych składników roli zawodowej uwarunkowany jest całym kompleksem różnorodnych wyznaczników natury obiektywnej i subiektywnej. Ostatni rodzaj czynników stanowi zagadnienie zindywidualizowane — każdorazowo odnoszące się do konkretnej jednostki i nie jest tak istotne, aby się nim zajmować. Dużą natomiast wagę przedstawiają obiektywne wyznaczniki roli zawodowej, związanej z przemysłem i pracą w przedsiębiorstwie.

Istotnym wyznacznikiem roli tej kategorii jest stopień rozwoju technicznego, który warunkuje rodzaj wykonywanych czynności, ich podział między pracowników i związaną z tym specjalizację. Technika niezmier-

¹⁵ M. Jarośnińska: *Adaptacja młodzieży wiejskiej do klasy robotniczej*, Wrocław—Warszawa—Kraków, 1964, s. 24.

¹⁶ Zagadnienie systemu społecznego na gruncie polskiej socjologii analizuje H. Białyżewski, *Koncepcja systemu społecznego w socjologii*, Studia Socjologiczne 1968, nr 3-4 oraz inni socjologowie.

nie silnie wpływa na rolę zawodową pracowników i już stosunkowo wcześnie daje się zaobserwować jej oddziaływanie, ponieważ ma ono miejsce także w procesie kształcenia zawodowego. „Dla masy pracowników produkcyjnych coraz bardziej tracą na znaczeniu zręczności manualne nabywane latami, a coraz bardziej rośnie waga rozumienia istoty zachodzącego procesu, coraz ważniejsza staje się umiejętność wnioskowania, spostrzegawczość i poczucie odpowiedzialności. Zmienność zarówno wytwarzanych produktów, jak stosowanych metod, wymaga łatwości przekwalifikowania się, zmiany zawodu, przechodzenia z pracy na jednym urzędzeniu do innej, innego oddziału czy nawet innego zakładu. Powstaje tu typ „robotnika umysłowego”, w szeregu przypadków odpowiadający kwalifikacjami dzisiejszemu technikowi”¹⁷. Postęp techniczny dyktujący role zawodowe zmusza zatrudnione jednostki do dokonywania odpowiednich zmian w działalności zawodowej, co ma ścisły związek z psychiczną sferą ich życia.

Drugim z najczęściej wyróżnianych przez socjologów wyznaczników roli zawodowej jest system społeczny danego zakładu pracy. Rola zawodowa obejmuje zespół czynności roboczych wynikających z techniki zawodu oraz uprawnień i obowiązków społecznych tej roli towarzyszących. W badanych przeze mnie czterech środowiskach pracy absolwenci byli zatrudnieni w jednego rodzaju przedsiębiorstwie, jednak niektóre elementy systemu społecznego odmiennie funkcjonowały w poszczególnych środowiskach, co z kolei wpływało na spełniane przez nich role zawodowe. I tak w Łaziskach Górnych przeważająca część przełożonych (autochtonów) inaczej kierowała podległymi im młodymi elektromonterami niż w Pątnowie, gdzie prawie wszyscy stanowili zespół przyjezdny i o wiele mniej zróżnicowany w zakresie wieku i stażu pracy.

Trzecim wreszcie zespołem czynników określających role zawodowe to czynnik społeczno-kulturalny. W różnych środowiskach pracy jest odmienna hierarchia wartości, w której pozycja roli zawodowej zajmuje często odległe miejsce.

Problem roli zawodowej jest kwestią o pryncypialnym znaczeniu; stanowi on istotne zagadnienie psychospołeczne i ekonomiczne. Dlatego więc tak bardzo ważne jest właściwe dostosowanie roli zawodowej do reprezentowanych przez daną jednostkę cech psychospołecznych i fizycznych. W tym celu większe przedsiębiorstwa przed zatrudnieniem danego kandydata prowadzą badania psychometryczne, kwalifikujące pracowników na szczególnie złożone i odpowiedzialne funkcje przypisane do konkretnego stanowiska.

Właściwy dobór pracowników jest jednym z kluczowych warunków pozytywnie oddziałujących na adaptację zawodową, a także stanowi

¹⁷ J. Tymowski, *Szkola zawodowa a przemiany współczesnej techniki*, Nowa Kultura 1960, nr 35.

warunek ograniczający ich fluktuację. Szczególnie widoczna jest tu wzajemna współzależność między — wydawałoby się — odległymi składnikami działalności zakładu pracy oraz między różnymi etapami kariery zawodowej jednostki.

Rola ucznia była między innymi wyznaczona i ukształtowana w wyniku działalności wychowawczej prowadzonej przez szkołę. W procesie wymiany poszczególnych składników ról społecznych istotne jest oddziaływanie pedagogiczne kolektywów pracowniczych, a nawet całości systemu społecznego przedsiębiorstwa. Młoda jednostka, wyzbywając się niektórych form postępowania funkcjonalnego jedynie w środowisku szkolnym, przyswaja sobie nowe, typowe i niezbędne w środowisku pracy. Chodzi jedynie o to, aby w tych okolicznościach kształtowana osobowość zawodowa wzbogacała się o składniki możliwie wartościowe, gwarantujące właściwą drogę procesom adaptacyjnym.

Zachowanie wartościowych wzorów etycznych, przyzwyczajzeń i zasad, jakie wcześniej zdobyli zmieniający swą rolę absolwenci, pozostaje tak samo ważne, jak wyrobienie wartościowych elementów nowej roli społecznej, do której przygotowują się oni dwiema drogami: przez intencjonalne przekazywanie i przez przyswajanie spontaniczne¹⁸.

Pierwszą z wyróżnionych dróg stanowią te wszystkie pouczenia, jakie wynikają z formalnej struktury przedsiębiorstwa, nakładającej na poszczególnych swoich pracowników odpowiednie funkcje i obowiązki do udzielania instruktażu jednostkom podejmującym pracę lub też innym zatrudnionym, w zależności od istniejących warunków. Będą to więc wszystkie informacje udzielane przez kadrowców, inspektorów bezpieczeństwa i higieny pracy, kierowników i brygadzystów oraz innych pracowników pełniących szczególne funkcje w przedsiębiorstwie.

Druga z wymienionych dróg, w przeciwieństwie do pierwszej, wymaga sporo inwencji i refleksyjności w spojrzeniu na najbliższe środowisko społeczne; chodzi bowiem o możliwie szybkie (ale jednocześnie krytyczne) przyswojenie sobie roli robotnika w bezpośrednich kontaktach, przejmowanie sposobu bycia i cech zauważonych u starszych pracowników, a także u kolegów reprezentujących postawy funkcjonalne w danym środowisku pracy.

Rozpoczynając karierę zawodową, absolwenci występujący przez dziesięć lub więcej lat w roli ucznia zmuszeni zostają do pełnienia innych czynności składających się na rolę robotnika. Niezmiernie doniosłe znaczenie w karierze zawodowej absolwenta ma pierwszy jej etap zwany startem zawodowym. „Ze startem zawodowym człowieka wiąże się okres jego życia szczególnie ciężki. Nie będzie przesadą, jeśli powiemy — pisze B. Suchodolski — że od tego, jak przebiega start zawodowy człowieka,

¹⁸ Por. J. Szczepański, *Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia*, Warszawa 1961, s. 147.

zależy w wielkim stopniu jego późniejsze życie zawodowe i procesy kształtujące jego osobowość¹⁹.

Konieczność przyjęcia nowej roli — roli robotnika wypływa z prawidłowości procesu rozwoju biologicznego i psychospołecznego jednostki ludzkiej. Zmianie ról społeczno-zawodowych człowieka towarzyszy wielowarstwowość zjawisk psychospołecznych, wśród których dominuje przyjmowanie nowych i wyzbywanie się starych — dysfunkcjonalnych w nowym środowisku różnego rodzaju pojedynczych czynności i zachowań. Dzięki temu można mówić o niezbędnych na tym etapie życia człowieka procesach przystosowawczych. Występują wówczas dążności do przystosowania osobistego. Jednostka stara się odpowiedzieć wymaganiom kręgu społecznego, pragnie przyjąć wzory osobowe uznane w tym kręgu, czyli w sumie usiłuje odegrać w nim tę rolę, którą jej on sam narzuca i tak, jak sam tego żąda²⁰.

Przenosząc stwierdzenie F. Znanieckiego na teren obserwowanych środowisk, w których „uczniowie stawali się robotnikami”, należy wnioskować, że chodzi głównie o posiadane przygotowanie zawodowe absolwentów. Dominujący rodzaj specjalistycznych czynności i prac w PME²¹ daleko odbiegał od kwalifikacji posiadanych przez młodych elektromonterów, niemniej jednak były one podstawą do wykonywania specjalistycznych czynności, np. elektromontera wewnętrznych urządzeń elektroenergetycznych²².

Wnioskując z zebranego materiału niecałkowicie potwierdza się obiegująca teza, że im lepiej przygotowani absolwenci, tym lepszy będzie ich start zawodowy i szybciej będą u nich zachodziły procesy zanikania poszczególnych elementów składających się na rolę ucznia i przyswajania tych, które należą do roli robotnika. Stopień przygotowania zawodowego, wyważony wprawdzie ocenami na świadectwie szkolnym, nie może być z matematyczną dokładnością przedstawiony. Zwierzchnicy badanych w wywiadach różnie oceniali przygotowanie fachowe absolwentów, a ci ostatni o nauce zawodu w swojej szkole najczęściej wyrażali się pozytywnie.

Indagowani absolwenci, wyrażając sądy o otrzymanym przygotowaniu zawodowym w zakresie umiejętności fachowych, z pewnością nie byli całkiem w tym względzie obiektywni; niemniej jednak odpowiedzi ich wskazują na jakość tak istotnej płaszczyzny działalności zasadniczej szkoły zawodowej, jaką stanowi nauka zawodu. Należy przypuszczać, że jest to opinia zawyżona, bowiem wywiady z kierownikami i brygadzystami,

¹⁹ B. Suchodolski, *Świat człowieka a wychowanie*, Warszawa 1964, s. 521.

²⁰ Por. F. Znaniecki, *Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości*, Warszawa 1935, s. 130 oraz T. Szczurkiewicz, *Studia socjologiczne*, Warszawa 1969, s. 381.

²¹ Przedsiębiorstwo Montażu Elektrycznego „Elektrobudowa”.

²² Nazwy zawodu — specjalności używam według wewnątrzzakładowego wydawnictwa pt. Wyciąg zawodów i specjalności z Taryfikatora kwalifikacyjnego robotników budowlanych. PME „Elektrobudowa”, Katowice, 15 V 1967 r.

bezpośrednie swobodne rozmowy z absolwentami, a także fakty pochodzące z obserwacji absolwentów na stanowiskach pracy i poza nimi wskazują na większe braki występujące w wyniesionym ze szkoły przygotowaniu zawodowym młodych elektromonterów.

Nawiązując do uprzednio sformułowanej tezy, można z dużą dozą prawdopodobieństwa twierdzić, że zmianie ról towarzyszyły poważne trudności z powodu niewystarczającego przygotowania zawodowego absolwentów, wymaganego w obserwowanych środowiskach pracy.

Wymagania środowiska nowego są inne niż byłego środowiska szkolnego czy też rodzinno-domowego, co wynika chociażby z samej istoty tych środowisk. Oczekiwania nowego kręgu (czy, mówiąc szerzej, środowiska pracy) wobec absolwentów wchodzących do zawodu i społeczności robotniczej, najczęściej zlokalizowanej w odległym od poprzedniego rejonie, o innym zestawie wartości i wzorów kulturowych, są wielorakie i dotyczą różnych sfer życia.

Najistotniejsze wydają się te wszystkie umiejętności i wzory zachowania, które bezpośrednio wynikają z wykonywania zawodu elektromontera. Możliwość wykazania się nimi stwarza pozytywne warunki do zdobycia odpowiedniego uznania w grupie współpracowników, jak też i u przełożonych. Fakt ten mocno akcentowali i preferowali wśród innych badani absolwenci, a także kierownicy oraz brygadziści mający bezpośredni nadzór nad startującymi zawodowo młodymi robotnikami.

Przeprowadzone wywiady i analiza innych materiałów wykazały, że absolwenci nie są skłonni do ujawniania trudności doznanych w związku z pracą zawodową, a tym samym i ze zmianą ról, uważając się za dobrze przygotowanych do wykonywania swojego zawodu. Niemniej jednak dały się zaobserwować pewne najostrej występujące trudności, jakie zmuszeni byli pokonywać badani młodzi robotnicy. W pierwszych dniach pracy, szczególnie mocno odczuwali oni poczucie osamotnienia, zarówno w miejscu pracy, jak i w środowisku mieszkalnym. Wprawdzie większość z nich miała w tym środowisku znajomych i kolegów, lecz organizacja pracy i warunki mieszkaniowe często przekreślały mit²³ o stawianiu pierwszych kroków w nowym środowisku przy znacznym poparciu ze strony znajomych wcześniej zatrudnionych.

Znaczną trudnością — jak stwierdziła większość badanych młodych robotników — było nowe, obce środowisko, które należało poznawać poczynając od najbardziej elementarnych jego składników²⁴. Są to jed-

²³ We wcześniejszym fragmencie artykułu wspominałem, że badani decydując się na pracę w tym przedsiębiorstwie, między innymi sugerowali się możliwością uzyskania ewentualnego wsparcia w trudniejszych momentach startu zawodowego ze strony kolegów-absolwentów tej samej szkoły, od kilku lat licznie zatrudnianych w „Elektrobudowie”.

²⁴ Problem struktury środowiska wszechstronnie przedstawił S. Kowalski, *Szkoła w środowisku*. Warszawa 1969, s. 16 - 34.

nak czynniki natury obiektywnej, hamująco oddziaływające na proces wchodzenia do nowego środowiska.

Nieco innego typu przeszkodą, w związku ze zmianą ról społecznych, był odmienny niż w szkole sposób traktowania badanych przez zwierzchników oraz stosunki układające się w zespołach roboczych²⁵. Fakt ten często podkreślali indagowani akcentując go z różną siłą, ale byli również i tacy (bardzo niewielu), którzy stwierdzali „mamy bardzo dobrego brygadzystę” lub „fajnych kolegów” w swojej brygadzie.

Specyficzną przeszkodą w przystosowaniu się do warunków i wymagań wynikających z roli elektromontera zatrudnionego w obiektach elektroenergetycznych położonych w bliskim sąsiedztwie fabryk w dużym stopniu zanieczyszczających środowisko pracy, np. w Łaziskach Górnych, były bardzo niekorzystne warunki fizyczne tego środowiska. O wadze tego typu przeszkody świadczy najlepiej fakt, że największa ilość badanych z tego środowiska pracy była niezadowolona i oczekiwała przeniesienia służbowego na inną budowę.

Większość badanych wyraźnie podkreślała znaczne kłopoty związane z prowadzeniem samodzielnego trybu życia, gdy trzeba samemu martwić się o zabezpieczenie wszystkiego, co jest niezbędne w życiu każdego człowieka. Szczególnie znaczny odsetek respondentów wymieniał tu poważne utrudnienia w zakresie prawidłowego rozwiązania kwestii stołówek, pralni itd.²⁶

Kończąc rozważania na powyższy temat należy stwierdzić, że zmiana roli ucznia na rolę robotnika uwarunkowana jest wieloma czynnikami, najczęściej ewidentnie oddziaływającymi na start zawodowy i adaptację społeczno-zawodową. Wśród czynników tych znajduje się sporo negatywnie wpływających na przebieg startu zawodowego i procesy przystosowania, o czym powinien wiedzieć kierowniczy zespół przedsiębiorstwa, a także kolektyw pracowniczy przyjmujący do swego grona młodą i nie-doświadczoną jednostkę.

LES CONDITIONNEMENTS PSYCHOSOCIAUX DU DÉBUT PROFESSIONNEL

R é s u m é

Les problèmes psychosociaux du début professionnel de différentes catégories de travailleurs, bien qu'importants, ne sont pas souvent l'objet d'investigations. L'auteur, auprès de considérations théoriques, analyse ces problèmes sur la base de

²⁵ Doniosłość kolektywów roboczych w funkcjonowaniu zakładu pracy między innym podkreśla W. G. Podmarkow, *Socjalnyje problemy organizacji truda*, Moskwa 1969, s. 105 i nast.

²⁶ Wnikliwej analizie problemów socjalno-bytowych pracowników w nowo wznoszonych obiektach i przedsiębiorstwach przemysłowych dokonał W. Markiewicz, *Społeczne procesy uprzemysłowienia*, Poznań 1962, s. 86 - 140.

ses propres investigations empiriques effectuées parmi de jeunes électromonteurs sortis de centres d'apprentissage (ZSZ) dans quatre milieux de travail adéquatement choisis.

Dans l'introduction de l'article, l'auteur souligne l'importance sociale des travaux entrepris et présente clairement l'état actuel des recherches psychosociologiques en cette matière en Pologne. Dans la suite il nous donne les principales informations concernant ses investigations dont il a été question ci-dessus.

La première question d'importance abordée par l'auteur est l'influence des traits socio-démographiques des jeunes électromonteurs sur leur début professionnel et social. L'analyse de ce problème est illustrée de tables montrant la grande différenciation existant entre les jeunes ouvriers en fonction de ces traits. De plus on a attiré l'attention sur les nombreux conditionnements psychosociaux du début professionnel et social des lauréats de centres d'apprentissage.

La deuxième question se dégageant de l'article concerne les propriétés psychosociales des brigades ouvrières au sein desquelles s'effectue le début professionnel et où les jeunes ouvriers font les premiers pas de leur vie indépendante.

Le troisième des plus importants problèmes qui constitue la plus grande partie de l'article est la considération du début professionnel en tant qu'étape de changement de rôles sociaux (le rôle d'élève et le rôle d'ouvrier). Au cours de cette phase initiale de la carrière professionnelle de chaque individu interviennent des processus et des phénomènes psychiques et sociaux de grande envergure. Il convient d'accorder une grande attention à cette période de l'activité professionnelle car il s'effectue à ce moment là une confrontation brutale de deux systèmes de valeurs différents, de styles de vie différents. Cela place l'individu dans une situation où il lui faut rapidement se libérer des attitudes et des comportements „typiquement écoliers" disfonctionnels dans le milieu ouvrier et en même temps adopter les éléments de base de la subculture ouvrière, assurant une bonne entente avec les compagnons de travail plus âgés et les supérieurs.

L'auteur termine par des considérations dépassant dans une certaine mesure les propos de l'article et concernant d'autres passages du traité dont il s'est largement inspiré dans cet article.