

EWA SOLARCZYK-AMBROZIK

WARTOŚCI I PREFERENCJE ZWIĄZANE Z PRACĄ U POZNAŃSKICH ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH

U podstaw prezentowanych w niniejszym artykule badań leży założenie o oddziaływaniu zarówno sytuacji pracy na osobowość pracowników, jak i o uzależnieniu sytuacji pracy od cech osobowości pracowników¹. Zobrazowaniem tych założeń są zjawiska występujące zarówno w skali ogólnospołecznej, jak i w mniejszych zbiorowościach — w regionach, w przedsiębiorstwach przemysłowych, innych typach zakładów pracy, instytucjach oświatowych itp. Interesującym mnie obszarem tych oddziaływań jest przemysłowy zakład pracy, na terenie którego wykonywana praca oraz jej kontekst społeczny okazuje się tą płaszczyzną, w której zjawiska zachodzące w mikrostrukturze rysują się w sposób szczególnie wyraźny. Dlatego też przed prezentacją uzyskanych wyników badawczych chciałabym pokrótce omówić ich szersze społeczne tło, bowiem nie pozostaje ono bez związku z uzyskanym obrazem wartości i preferencji związanych z wykonywaną pracą robotników zatrudnionych w przemysłowych zakładach pracy miasta Poznania.

Okres realizacji omawianych w artykule badań, 1988 r., to czas konfliktu społecznego, koncentrującego się pierwotnie na dystrybucyjnych aspektach polityki państwa, a przekształcającego się w konflikt o zasady ustrojowe, w których upatrywano systemowych przyczyn niskiej efektywności gospodarki i instytucji. W ramach owego dwojakiego konfliktu o Podział dóbr i zasady ustrojowe, wyróżnia się trzy ewolucyjne jego fazy: konflikt żywiołowego kształtowania się niezależnego ruchu związkowego, konflikt zinstytucjonalizowany i zalegalizowany oraz konflikt stłumiony i zdelegalizowany, lecz trwający w postaci utajonej². Kontekstem historycznym omawianych badań jest właśnie ostatnia faza — konflikt w postaci utajonej.

System pracy jest częścią złożonego makrosystemu społecznego i pod-

¹ M. L. Kohn, C. Schooler, *Praca a osobowość*, Warszawa 1986.

² W. Adamski, *Aspiracje jako źródło społecznego konfliktu: młode pokolenie Polaków w perspektywie porównawczej*, *Kultura i Społeczeństwo* 1988, t. XXXII, nr 1, s. 101-102.

lega reakcjom na bodźce z tegoż systemu płynące, czym można tłumaczyć większość dysfunkcji występujących w zakładach pracy w owym czasie. Przedsiębiorstwo przemysłowe jest układem wyodrębnionym, podporządkowanym gospodarce i społeczeństwu. Zatem wszelkie zjawiska, jakie w nim zachodzą, są funkcją zdarzeń i stanów szerszego układu społeczno-ekonomicznego³. W wyniku szerszych uwarunkowań system pracy jest w analizowanym okresie zacofany pod względem technicznym, niezharmonizowanym organizacyjnie, rozstrojony, a pod względem społeczno-ekonomicznym mało efektywny, dysfunkcyjny, nie motywujący pracowników i nie pozwalający na zaspokojenie ich podstawowych i rozwojowych potrzeb⁴. W zakładach pracy obserwuje się w związku z tym takie zjawiska, jak: olbrzymich rozmiarów fluktuacja załóg, duża absencja, niska jakość produkcji, niewłaściwa polityka kadrowa, obejmowanie preferencjami płacowymi pracowników niskokwalifikowanych itp. Jak zatem, na tle tych szerszych zjawisk, kształtują się wartości i preferencje związane z pracą robotników dużych zakładów przemysłowych Poznania?

Wybór wielkoprzemysłowej klasy robotniczej jako obiektu badawczego spowodowany był przede wszystkim tym, iż stanowiła ona podstawową siłę społeczną w historii powojennej Polski, tworząc centrum ruchów protestu i odnowy. Jej opinie i zachowania określone były jako decydujące dla wszystkich procesów społecznych. Natomiast dobór próby z określonych zakładów przemysłowych Poznania dokonany został ze względu na cechy określone jako specyficzności regionu. W założeniach badawczych chodziło bowiem o wyjaśnienie, jak na tle globalnie ujmowanych zjawisk, zachodzących w skali kraju, kształtuje się system wartości i preferencji związanych z pracą robotników wielkoprzemysłowych Poznania, których stereotyp w świadomości społecznej jest wyraźnie określony jako związany z tradycją „dobrej roboty” i solidności⁵.

Cechy zakładów, wybranych do badań w sposób celowy, w opinii społecznej związane są również ze specyficznymi cechami regionu — są to bowiem zakłady uznawane za wiodące na terenie miasta. Wśród wybranych do badań przedsiębiorstw znalazły się: Zakłady Przemysłu Metalowego im. H. Cegielskiego, Poznańska Fabryka Łożysk Toczyńskich, Zakłady Metalurgiczne „Pomet” oraz Fabryka Obrabiarek Specjalnych „Po*"

³ A. Rychard, H. Sterniczuk, *Systemowe uwarunkowania patologii organizacji w gospodarce socjalistycznej*, w: *Makrospołeczne uwarunkowania patologii organizacji*, Warszawa 1986 (maszynopis w IPiR Uniwersytetu Warszawskiego).

⁴ J. Kordaszewski, *System pracy w latach kryzysu*, w: *Przemiany systemu pracy w PRL w latach 1982 - 2000*, Warszawa 1984.

⁵ F. Znaniński, J. Ziółkowski, *Czym jest dla Ciebie miasto Poznań?*, Warszawa—Poznań 1984.

nar-Wiepofama". Próbę badawczą, dobraną w sposób warstwowy-proporcjonalny, stanowiło 515 robotników z tych zakładów. Jako sposób zbierania danych zastosowałam metodę sondażu diagnostycznego, w ramach którego posłużyłam się: wywiadem skategoryzowanym z robotnikami, ukierunkowanym na zebranie danych dotyczących wartości i preferencji związanych z pracą, postaw wobec doksztalcania się i doskonalenia zawodowego; wywiadem swobodnym z mistrzami, brygadzystami i kierownikami wydziałów, dotyczącym społecznej organizacji pracy, wydajności, dyscypliny i jakości pracy, perspektyw awansu zawodowego itp.; analizą dokumentacji, a także obserwacją swobodną, jako techniką pomocniczą w stosunku do wyżej wymienionych.

Przed udzieleniem odpowiedzi na podstawowe pytanie, dotyczące wartości i preferencji związanych z pracą u robotników przemysłowych Poznania, uzyskanej na podstawie analizy zebranego materiału, chciałabym pokrótce zaprezentować objętych badaniami robotników z czterech zakładów produkcyjnych miasta.

Analizując na wstępie wiek i płeć badanych — a więc kategorie nie tylko demograficzne, lecz również społeczne, uwidaczniające zróżnicowanie sytuacji życiowej i doświadczeń zawodowych — stwierdzić można, iż wśród badanych przeważają mężczyźni (stanowią oni aż 91,23% ogółu). Przeszło połowa badanych (55,53%) to osoby w kategorii wiekowej od 25 do 45 lat. Drugą pod względem liczebności grupę stanowią osoby powyżej 45 roku życia (25,57%). Wśród badanych najwięcej osób legitymuje się wykształceniem zawodowym (47,96%), choć podkreślić należy, że liczna jest także grupa osób posiadających wykształcenie średnie (36,31%). Osoby z wykształceniem podstawowym stanowią 8,74% ogółu badanych. Staż pracy, ujmowany jako istotny korelat innych cech społeczno-zawodowych, miernik poziomu identyfikacji pracownika z zakładem, wskaźnik doświadczenia zawodowego, prezentuje się w sposób następujący: najliczniejszą grupę badanych stanowią osoby o stażu powyżej 15 lat (59,42%), najmniej liczną — osoby o krótkim stażu pracy, nie przekraczającym 5 lat (12,23%). Pozostałe osoby mieszczą się w kategorii 6-15 lat stażu pracy.

Uczestnictwo w życiu organizacji politycznych nie jest zróżnicowane taką cechą, jak wiek badanych ($\chi^2=6$; $ss=9$; $0,80p)0,70$). Wbrew oczekiwaniom nie różnicuje także tej cechy płeć badanych ($\chi^2=6,45$; $ss=0,50p)0,30$). Natomiast i płeć i wiek mają wpływ na udział badanych we współzarządzaniu zakładem. Spośród ogółu badanych 21,94% uczestniczy często w podejmowaniu decyzji dotyczących spraw swego zespołu, własnej pracy, podstawowych problemów zakładu pracy; 41,55% czyni to rzadko, zaś 31,07% — wcale. Osoby uczestniczące w życiu zakładu to najczęściej mężczyźni ($\chi^2=18,93$; $ss=6$; $0,01p)0,001$) oraz osoby po-

wyżej 25 roku życia. Wśród pracowników często podejmujących decyzje dotyczące spraw zakładu najwięcej osób liczy sobie powyżej 45 lat, natomiast wśród osób najmłodszych najwyższy jest odsetek w ogóle nie uczestniczących w życiu zakładu. Biorąc pod uwagę fakt, iż są to pracownicy z wykształceniem podstawowym, o krótkim stażu pracy, niskiej identyfikacji z zakładem, przejawiającej się wysoką fluktuacją, zależność ta wydaje się wytłumaczona ($\chi^2=93,37$; $ss=9$; $p(0,01)$; $C=0,39$).

Udział we współzarządzaniu zakładem jest także zdeterminowany wykształceniem badanych ($\chi^2-30,92$; $ss12$; $0,01p)0,001$; $C=0,24$). Najwyższy odsetek często biorących udział w podejmowaniu różnorodnych decyzji dotyczących zakładu odnotować można w kategorii osób z wykształceniem wyższym (51,6%), a w następnej kolejności: średnim (23,5%), zawodowym (19,6%) i podstawowym (13,3%).

Zaprezentowane powyżej dane dotyczące udziału badanych w życiu ich zakładu pracy są odzwierciedleniem zasygnalizowanych we wstępie zjawisk o szerszym charakterze. Ustrojowo zdeterminowane funkcjonowanie systemu gospodarczego kształtowało poczucie „wyczonej bezradności” przekonanie, iż systemowo wymuszona niesprawność ludzi i instytucji jest nie do przezwyciężenia⁶.

Faktem godnym podkreślenia w tym momencie prezentacji wyników jest wysoka dążność badanych do awansu zawodowego: aż 58,64% obadanych osób twierdziło, iż zależy im na dostępie do wyższych pozycji w strukturach społeczno-zawodowych zakładu. Natomiast 37,67 badanych to osoby nie aspirujące do awansu zawodowego, przy czym należy stwierdzić, że osoby, którym nie zależy na awansie zawodowym to pracownicy legitymujący się niskim wykształceniem. Zależność między poziomem wykształcenia badanych a ich dążnością do awansu jest istotna statystycznie ($\chi^2=24,0$; $ss-8$; $0,01p)0,001$; $C=0,21$). Nie różnicuje tej dążności natomiast płeć badanych, gdyż bez względu na płeć jest ona wysoka.

Ukazany w badaniach związek pomiędzy wykształceniem badanych a jego wpływem na decyzje dotyczące funkcjonowania zakładu na różnych poziomach, potwierdza rolę wykształconych robotników w przemyśle⁷ oraz zasadność ujmowania robotników niewykształconych jako odrębnej warstwy w obrębie tradycyjnie definiowanej klasy robotniczej, charakteryzującej się niską identyfikacją z zawodem oraz roszczeniami głównie ekonomicznymi⁸.

Podstawową cechą opisu badanych, w aspekcie podjętego w artykule

⁶ S. Nowak, *Społeczeństwo polskie drugiej połowy lat osiemdziesiątych (Próba diagnozy stanu świadomości społecznej)*, Studia Socjologiczne 1988, nr 1.

⁷ W. Adamski, *Aspiracje jako źródło społecznego konfliktu*.

⁸ S. Nowak, *Teorie postaw*, Warszawa 1974.

tematu, są preferowane przez nich wartości — zarówno w życiu, jak i w pracy. Wśród wielu wartości, na pierwszym miejscu badani stawiają rodzinę: 31,26% z nich uznaje ją za wartość naczelną. Wysokie zarobki wybrało 22,61% badanych, działanie dla dobra innych — już tylko 6,83%, a wykształcenie — 6,22% badanych. W dalszej kolejności plasują się takie wartości, jak: wygodne życie (4,92%), wysokie stanowisko (1,64%), zdrowie (0,82%).

Z kolei wśród wartości związanych z wykonywaną pracą badani najczęściej podkreślają znaczenie dobrych zarobków (31,91%), dobre stosunki międzyludzkie (23,34%) oraz samą pracę, odpowiedzialną i złożoną (22,02%). Dalsze miejsca w systemie preferowanych wartości związanych z pracą zajmują kolejno: możliwości awansu (6,12%), możliwość podnoszenia kwalifikacji (5,78%), praca lekka i nie męcząca (5,68%), możliwość działalności społecznej (1,31%), możliwość współzarządzania zakładem pracy (1,22%) i organizacja pracy (0,61%).

Uzyskany obraz wartości robotników wielkoprzemysłowych odzwierciedla tzw. syndrom egzystencjalno-afiliacyjny, który charakteryzuje się orientacją na trzy typy wartości: szczęście osobiste, podstawy egzystencji materialnej oraz przyjaźń i harmonijne stosunki z najbliższym otoczeniem społecznym⁹. Nasuwa się zatem pytanie, jak pogodzić uzyskany (nie tylko zresztą w tych badaniach) obraz systemu wartości robotników z działaniami na skalę społeczną, jakie miały miejsce przed czerwcem 1989 r.? Problemem jest bowiem fakt przechodzenia od stabilizacyjno-demokratycznych składników tego syndromu, ze stanu latentnego, do stanu aktywnego. M. Marody starając się wytłumaczyć niezgodność diagnoz socjologicznych z działaniami społecznymi „polegającą na tym, że jeden z elementów tej diagnozy pasuje do pewnego okresu obserwowanej[. ..] praktyki społecznej, lecz jest sprzeczny z innym jej fragmentem czasowym, drugi zaś — odwrotnie”, źródła tych niezgodności upatruje w stosowanych narzędziach badawczych, sugerujących badanym możliwe preferencje¹⁰. Wydaje się jednak, iż nawet przy zastosowaniu wywiadu sterowanego badani sami poszukują odpowiedzi spośród wartości „codziennych” (używając określenia S. Ossowskiego), mniejszą rolę przypisując wartościom „uroczystym”¹¹, tworzącym tzw. struktury latentne, na które składają się wartości wyższego rzędu, takie jak godność ludzka, Prawda, racja moralna itp.¹².

⁹ K. Bujak, *Nauczyciel i szkoła a wychowanie do struktur społecznych*, Kultura i Społeczeństwo 1988, t. XXXII, nr 1.

¹⁰ (M. Marody, *Wartości a działania (O niektórych teoretycznych i metodologicznych problemach badania wartości i ich związków z działaniem)*, Studia Socjologiczne, s. 27.

¹¹ Ibidem, s. 27.

¹² K. Bujak, *Nauczyciel i szkoła*, s. 114.

Spośród cech kształtujących — w myśl założeń teoretycznych — osobowość pracowników istotne miejsce przypada subiektywnej ocenie wykonywanej pracy w aspekcie możliwości rozwojowych, jakie praca ta stwarza. Szczegółowe pytanie badawcze, jakie się w związku z tym nasuwa, dotyczy tego, na ile zawodowa samosterowność, mająca swoje źródło w treści wykonywanej pracy, oddziałuje na postawy robotników wobec dokształcania i doskonalenia zawodowego, jako analizowanego w badaniach składnika osobowości?

Wiele składników sytuacji pracy sprzyja zawodowej samosterowności bądź ją utrudnia. Podstawowym jej warunkiem jest jednak to, by praca wymagała inicjatywy, intelektu i niezależnej oceny samego wykonawcy pracy, a także, by dopuszczała zróżnicowanie podejścia do wykonywanych zadań, gdyż jeśli nie spełnia tych wymogów, wówczas szanse na przejawienie inicjatywy, intelektu i niezależnej oceny są znacznie ograniczone¹³.

Prezentację oceny wykonywanej pracy, dokonanej przez badanych, rozpocznę od przedstawienia możliwości przejawienia inicjatywy w ich subiektywnym odczuciu. Znaczna większość spośród nich (58,45%) ocenia, iż wykonywana praca wymaga samodzielnego myślenia i podejmowania decyzji w dużym stopniu; mniejsza grupa badanych stwierdza, że ich praca spełnia te warunki, ale nie za często (33,2%); pozostali badani nie widzą w swej pracy takich możliwości. Tak więc ocena tego aspektu pracy wypada bardzo pozytywnie i zarazem wyraźnie rzutuje na poziom zadowolenia z niej (χ^2 -134,49; $ss=6$; $p(0,001$; $C=0,46$). Osoby wykonujące pracę stwarzającą możliwość przejawiania inicjatywy są z niej zadowolone aż w 91% przypadków. Natomiast wśród robotników, których praca nie stwarza takich możliwości, zadowolonych jest 55,6%. Wysoki odsetek zadowolonych również i w tej kategorii oceniających zrozumiały jest przy szczegółowym omówieniu takiej cechy, jaką jest zadowolenie z pracy. Trzeba bowiem powiedzieć, iż w badanej populacji aż 86% osób wyraża swoje zadowolenie z wykonywanej pracy. Wyraża ono ocenę ważności wielu elementów wykonywanej pracy, jest jakby „psychologiczną średnią ważoną poszczególnych walencji cząstkowych”¹⁴.

Przy założeniu wpływu zadowolenia z pracy na postawy wobec kształcenia zawodowego, jako poddanego analizie elementu osobowości pracowników, warto zastanowić się, na ile zadowolenie to uzależnione jest od poziomu wykształcenia badanych, a więc cechy, której poziom pozostaje w związku z wartościami i postawami o tyle, o ile rozwija ono elastyczność intelektualną i horyzonty myślowe, które są podstawą war-

¹³ M. L. Kohn, C. Schooler, *Praca a osobowość*, s. 68.

¹⁴ S. Nowak, *Teorie postaw*.

tości i orientacji ukierunkowanych na samosterowność¹⁵. Analiza związku tych dwóch cech ($\chi^2=88,72$; $ss=8$; $p(0,001)$; $C=0,38$) pozwala stwierdzić, iż zróżnicowanie poziomu zadowolenia przez poziom wykształcenia badanych nie jest tak wyraźne, jak w przypadku omawianej wcześniej zależności. Daje się jednak zauważyć niewiele wyższy odsetek osób niezadowolonych w kategoriach robotników o najwyższym poziomie wykształcenia.

Oczekując, iż wykonywana praca ma swoje konsekwencje psychologiczne, spodziewać się można, że rzutuje ona także na sposób, w jaki badani oceniają możliwość wykorzystania swych zdolności. Oceniając te możliwości znaczna większość badanych (64,66%) widzi swą pracę jako w pełni odpowiadającą ich zdolnościom, natomiast 30,29% spośród nich nie jest nią usatysfakcjonowanych, gdyż w ich opinii jest ona zbyt łatwa w stosunku do ich potencjalnych możliwości intelektualnych. Bardzo niski odsetek badanych (1,36%) postrzega swą pracę jako zbyt trudną.

Z kolei ocena możliwości wykorzystania posiadanych kwalifikacji zawodowych przedstawia się następująco: 44,9% badanych stwierdza, iż Wykonywana praca stwarza im w pełni takie możliwości, zaś równie wysoki odsetek (43,7%) jest zdania, iż możliwości takie pojawiają się, ale nie zawsze. 7,8% respondentów ocenia swe kwalifikacje jako zupełnie nie Wykorzystane w trakcie pracy. Czy ten aspekt pracy wpływa na zadowolenie z niej? Trzeba powiedzieć, iż w bardzo wyraźnym stopniu poziom zadowolenia jest zróżnicowany satysfakcjonującymi badanych możliwościami wykorzystania posiadanych kwalifikacji ($\chi^2=94,2$; $ss=6$; $p(0,001)$; $C=0,39$). W grupie osób, które w pełni mogą wykorzystać te możliwości, aż 95,2% jest zadowolonych z pracy.

Już na podstawie tych danych wnosić można, jak dużą wagę przywiązują badani do omawianych tu rozwojowych cech pracy. Jak zatem kształtują się oczekiwania robotników wobec treści wykonywanej pracy? Odpowiadając na to pytanie stwierdzić trzeba, iż większość badanych chce wykonywać pracę bardziej odpowiedzialną, wymagającą większej wiedzy i wyższych umiejętności. Zależy na tym bardzo 21,54% badanych; zależy, ale nie tak bardzo — 49,13%; nie przywiązuje wagi do tych aspektów pracy 25,83% respondentów. Oceny te w różnym stopniu zależą od płci, wieku i wykształcenia badanych.

Analizując wpływ wieku na zróżnicowanie oczekiwań wobec rozwojowych aspektów pracy stwierdza się, iż w porównaniu do innych kategorii wiekowych, w najwyższym stopniu na pracy odpowiedzialnej, wymagającej dużej wiedzy i fachowości, zależy pracownikom powyżej 45 roku życia. Są to najczęściej osoby o długim stażu pracy, w wysokim

¹⁵ M. L. Kohn, C. Schooler, *Praca a osobowość*, s. 77.

stopniu identyfikujące się z zakładem pracy. Robotnicy młodzi (do 25 lat) w znacznej większości wypowiadają się, iż zależy im na pracy odpowiedzialnej, ale nie tak bardzo. Z kolei robotnicy w przedziale wiekowym 24 - 45 lat najczęściej nie odczuwają potrzeby wykonywania pracy odpowiedzialnej i wymagającej wysokich kwalifikacji ($\chi^2=25,0$; $ss = 9$; $0,01p)0,001$; $C=0,22$).

Zauważa się także zróżnicowanie oczekiwań wobec pracy — jej stopnia trudności i odpowiedzialności — w zależności od płci badanych, co oznacza, iż znacznie mniej zorientowane są na te aspekty pracy kobiety niż mężczyźni ($\chi^2=22,56$; $ss = 6$; $0,01p)0,001$; $C = 0,20$). Koncentrowanie się kobiet nie na treści pracy, lecz na okolicznościach jej towarzyszących (warunki lokalowe, warunki BHP, atmosfera pracy) jest faktem często zauważanym w badaniach.

Wyraźnie różnicuje też oczekiwania robotników wobec pracy poziom ich wykształcenia ($\chi^2 = 59,33$; $ss=1$; $p(0,001$; $C = 0,32$): im niższy poziom wykształcenia, tym mniejsze oczekiwania wobec pracy dotyczące jej samositerowności.

W przyjętych na wstępie badań założeniach hipotetycznych eksponowałam znaczenie czynników związanych z treścią wykonywanej pracy w wyjaśnianiu zmienności cech osobowości pracowników, a konkretniej — w wyjaśnianiu zmienności postaw wobec kształcenia. Jak wynika z opracowań statystycznych uzyskanych danych empirycznych, te czynniki związane z zawodową samositerownością, co do których zakładałam istotny, silny wpływ na postawy badanych, nie zawsze oddziałują na nie w oczekiwany sposób. I tak, nie potwierdziła się hipoteza o pozytywnym oddziaływaniu możliwości przejawiania w procesie pracy inicjatywy i samodzielności podejmowania decyzji. Cecha ta nie oddziałuje ani na sferę emocjonalną postaw, ani tym bardziej na zachowania wyznaczone przez sferę behawioralną. W niewielkim tylko stopniu koreluje dodatnio ze sferą poznawczą postaw.

Subiektywnie postrzegana przez badanych możliwość wykorzystania w pracy posiadanych kwalifikacji, jako kolejna cecha z omawianej grupy czynników mających swoje źródło w sytuacji pracy, nie wpływa w sposób istotny statystycznie na stronę behawioralną postaw. Różnicuje natomiast obok komponentu poznawczego, oceny i przekonania na temat własności obiektu postawy.

Podobnie zadowolenie z wykonywanej pracy okazuje się czynnikiem nie mającym wpływu na postawy robotników wobec kształcenia, ale — co ciekawe — odwrotnie niż wyżej omawiane czynniki z tej grupy, oddziałuje ono na sferę behawioralną postaw. Oznacza to, że pracownicy zadowoleni ze swej pracy częściej niż inni podejmują aktywność edu-

kacyjną oraz deklarują aspiracje dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W wyjaśnianiu zmienności tej strony postaw, wśród czynników określonych jako związane z treścią wykonywanej pracy, zadowolenie z niej odgrywa największą rolę, posiada największy obszar wspólnej z nią wariancji.

Natomiast w istotny statystycznie sposób kształtują omawiane postawy postrzegane subiektywnie: możliwość ekspresji własnej osobowości i samorealizacji, chociaż pozytywna ocena tych wewnętrznych cech pracy nie wpływa na poziom aktywności edukacyjnej badanych.

Obok zadowolenia z wykonywanej pracy, w istotny sposób różnicuje również aktywność i aspiracje edukacyjne badanych ich dążność do wykonywania pracy bardziej odpowiedzialnej, wymagającej większej wiedzy i wyższych umiejętności. Ta cecha ponadto w istotny sposób określa postawy wobec kształcenia we wszystkich ich przejawach.

Omawiana grupa czynników związanych z treścią wykonywanej pracy w najwyższym stopniu wyjaśnia zmienność komponentu poznawczego, co oznacza, iż możliwości rozwoju, jakie wiążą się z wykonywaną Pracą, najsilniej oddziałują na sferę poznawczą, w mniejszym stopniu na sferę emocjonalną. Najmniejszy procent wspólnej wariancji mają zaś z komponentem behawioralnym. Nasuwa się w związku z tym generalny wniosek o konieczności upatrywania stwierdzonego braku aktywności edukacyjnej oraz aspiracji dotyczących doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, nie tyle w cechach samej pracy, czy w tych czynnikach, których źródła upatrywać by można w zróżnicowaniach regionalnych, ile w szerszej ujmowanych układach społecznych. W oparciu o uzyskane wyniki badawcze nie można bowiem stwierdzić, że wartości i preferencje związane z pracą robotników Poznania odbiegają od odzwierciedlonego w innych badaniach systemu wartości robotników przemysłowych, wyróżniając się tym, co w opinii społecznej określane bywa jako „poznajska dobra robota”¹⁶. Jak starałam się zasygnalizować na wstępie niniejszego artykułu, przyczyny takiego stanu rzeczy tkwiły w wadliwie funkcjonującym w analizowanym okresie systemie społeczno-gospodarczym i politycznym, co szczególnie uwidoczniało się w zakładach pracy. Zjawiska tam zachodzące stanowiły zagrożenie dla rozwoju osobowości poprzez stwarzanie barier dla jej samoregulacyjnych funkcji, co odzwierciedliło się zarówno w systemie wartości i preferencji związanych z wykonywaną pracą, jak i w postawach wobec doksztalcenia i doskonalenia zawodowego.

¹⁶ E. Solarczyk-Ambrozik, *Społeczne czynniki kształtowania się postaw robotników w zakładzie przemysłowym*, Poznań 1982.

VALUES AND PREFERENCES CONNECTED WITH WORK OF INDUSTRIAL WORKERS

S u m m a r y

The author presents the results of research carried out in 1988 on values and preferences connected with work of industrial workers. The research was conducted among workers of major industrial plants in Poznań. Among the researched workers over 90% were men. Over 55% of the researched workers were aged 25 - 45, while the second largest group were workers aged over 45. Ca. 48% of the researched population had vocational education, while ca. 36% of that population were educated at a high school level. The image of values shared by industrial workers reflects a so-called existential-affiliation syndrome, which can be characterized as oriented at three types of values: (i) personal happiness, (ii) foundations of economic prosperity, and (iii) friendship and harmonious relations with the closest environment. The main thesis adopted by the author and confirmed by the research is the assumption that the work situation and personality are mutually interdependent.