

# Borowicz, Ryszard

---

## Postawy młodzieży wobec pracy jako wartości

---

Acta Universitatis Nicolai Copernici. Socjologia Wychowania 5 (145), 73-87

---

1984

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

*Zakład Pedagogiki Społecznej  
Uniwersytetu Mikołaja Kopernika*

*Krystyna Szafraniec [---] [Art. 2 pkt 1, 3 ustawy o kontroli publikacji  
i widowisk z 31 VII 1981 r. (Dz. U. nr 20 poz. 99, zm. Dz. U. nr 44/83 poz.  
204)]*

*Seminarium Stacji PAN  
w Toruniu*

*Ryszard Borowicz*

## POSTAWY MŁODZIEŻY WOBEC PRACY JAKO WARTOŚCI

### 1. POGLĄDY NA PRACĘ JAKO WARTOŚĆ

Pojęcie „praca” ma wieloznaczny charakter. Wyróżnić można jego dwa podstawowe znaczenia: czynnościowe — kiedy mówimy o jakimś działaniu, oraz rzeczowe — kiedy potrafimy pokazać przedmiot będący wytworem czyjeś działalności. Ujęcie rzeczowe bywa określane jako obiektywne, w odróżnieniu od subiektywnego — praca rozumiana czynnościowo, zdaniem wielu teoretyków ma taki właśnie charakter.

Analiza pracy jako wartości jest jednym z możliwych ujęć stosunku człowieka do pracy. Podejście to, jak twierdzi D. Dobrowolska, uwzględnia wpływ społeczeństwa i kultury na człowieka, nie pomijając przy tym psychologicznych podstaw jego zachowań; związek zaś wartości zarówno z wzorami kulturalnymi dominującymi w danym społeczeństwie, jak też z potrzebami i dążeniami jednostki nie ulega wątpliwości<sup>1</sup>.

Szerszym aspektem analizy pracy jako wartości jest stosunek człowieka do pracy. Władimir A. Jadow wymienia trzy grupy czynników determinujących stosunek człowieka do pracy:

- całokształt stosunków społecznych, szczególnie społeczno-ekonomiczny ustrój państwa, polityczna nadbudowa, świadomość społeczna;
- technologiczne lub funkcjonalne właściwości wykonywanej pracy;
- właściwości społecznie uwarunkowanej struktury osobowości pracownika, treść oraz intensywność potrzeb i dążeń, charakter ideałów i celów życiowych a także indywidualne skłonności<sup>2</sup>.

W wielu rozważaniach — np. C. W. Millsa, W. A. Jadowa — wyraźnie zaznacza się autoteliczny i instrumentalny charakter pracy jako wartości. Podobnie J. Szefer-Timoszenko twierdzi, że jeżeli najważniejszą rolę odgrywa w pracy jej treść i związane z nią możliwości wyrażania swoich cech osobowościowych, to wtedy ma ona charakter autoteliczny, gdyż jest dla człowieka celem samym w sobie. Jeżeli natomiast praca jest tylko środkiem dla zdobycia gratyfikacji materialnych i prestiżowych, wówczas ma charakter instrumentalny<sup>3</sup>. Kazimierz Bujak przyjmuje, że praca jest traktowana jako wartość nieinstrumentalna wówczas, gdy stanowi wartość samą w sobie, jak również służy do osiągnięcia poprzez nią innych wartości wchodzących w skład systemu wartości jednostki. Instrumentalnie traktowana jest wtedy, gdy występuje jako środek do osiągnięcia innych wartości, i to nie wchodzących w skład socjalistycznego systemu wartości, a nawet ze względu na ten system niepożądanych<sup>4</sup>.

Ten dychotomiczny sposób traktowania wartości, w tym przypadku pracy, dominuje w literaturze przedmiotu. Niekiedy w rozważaniach nad miejscem pracy w strukturze wartości stosuje się inne podejścia (ale rów-

<sup>1</sup> D. Dobrowolska, *Praca zawodowa jako wartość w życiu jednostki (Zarys problematyki)*, [w:] *Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy*, red. A. Sarapata, Wrocław 1973. Por. J. Szczepański, *Przedmiot i zadania socjologii pracy*, [w:] *Jak pracuje człowiek*, Warszawa 1961; S. Widderszpil, *Miejsce i rola pracy w społeczeństwie*, [w:] *Elementy wiedzy o pracy ludzkiej*, Warszawa 1969; C. Strzeszewski, *Praca ludzka*, Warszawa 1978.

<sup>2</sup> *Człowiek i jego praca*, red. W. A. Jadow, Warszawa 1971, s. 19.

<sup>3</sup> C. W. Mills, *Białe kołnierzyki*, Warszawa 1965, s. 364; J. Szefer-Timoszenko, *Praca jako wartość*, Katowice 1978, s. 30.

<sup>4</sup> K. Bujak, *Postawy młodzieży wobec pracy jako wartości*, *Studia Socjologiczne*, 1977, nr 2, s. 117.

niez dychotomiczne), polegające na przeciwstawianiu pracy innym wartościom, czy to wszystkim pozostałym w obrębie danego systemu, czy tylko wybranym. Analizę miejsca pracy można przeprowadzić biorąc pod uwagę stosunek orientacji na pracę, do orientacji na inne wartości, np. rodzinę, kształcenie, działalność społeczną. Danuta Dobrowolska przez orientację na pracę rozumie ten rodzaj ukierunkowania, w którym najważniejsza jest dla jednostki sama praca, a nie jej aspekty materialne czy prestiżowe<sup>5</sup>. Takie rozróżnienie prowadzi nas z powrotem do ujęcia pracy jako wartości w kategorii: instrumentalna — autoteliczna. Według tejże autorki jest to podział nieścisły, gdyż wartości stanowiące w pewnej sytuacji środek do celu, w innej mogą być celem samym w sobie. Barbara Sterniczuk mianem orientacji na pracę określa subiektywne znaczenie pracy dla człowieka, którego zewnętrznym wyrazem są oczekiwania. Oczekiwania wobec pracy są wynikiem, wyrazem wartości pracy, wskazują na znaczenie, jakie jednostka przywiązuje do pracy, na jej miejsce w życiu człowieka<sup>6</sup>.

Spotykamy jednak próby wyjścia poza dychotomiczny podział orientacji na pracę. Praca analizowana jest wtedy w szerszych kontekstach orientacji na różne inne wartości, jak: zdobywanie wykształcenia, aktywność społeczno-polityczną, rozwój fizyczny, odpoczynek, życie rodzinne. Od powszechnie przyjętego traktowania pracy jako wartości, pomijającego takie sprawy jak np. społeczną użyteczność pracy czy znaczenie kontaktów społecznych, odchodzi B. Morawski. Dokonał on podziału orientacji, lub aby być w zgodzie z autorem, postaw ogólnych wobec pracy, biorąc pod uwagę kryterium oczekiwań jednostki. Wyodrębnił w ten sposób cztery rodzaje postaw ogólnych:

- postawy, które kierują oczekiwania na funkcje zabezpieczające;
- postawy kierujące oczekiwania na różne funkcje pracy, lecz funkcja zabezpieczająca jest najważniejsza;
- postawy, w których najważniejsze są oczekiwania skierowane na funkcję społeczną;
- postawy, w których najważniejsze są oczekiwania ukierunkowane na funkcję samorealizacyjną<sup>7</sup>.

Również badania X. Głiszczyńskiej wykazują, że występuje taki rodzaj orientacji na pracę, dla której najważniejsze są oczekiwania kontaktów społecznych<sup>8</sup>. Biorąc za punkt wyjścia relacje między wartościami

<sup>5</sup> D. Dobrowolska, *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*, Wrocław 1974, s. 38.

<sup>6</sup> B. Sterniczuk, *Postawy wobec pracy*, Warszawa 1979, s. 51.

<sup>7</sup> B. Morawski, *Czynniki warunkujące postawy wobec pracy*, *Studia Socjologiczne*, 1977, nr 1, s. 197.

<sup>8</sup> X. Głiszczyńska, *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Warszawa 1971.

mi a postawami (wartości rozumiemy jako przedmiot postaw) oraz kontynuując myśl K. Bujaka, iż „traktowanie pracy jako wartości społecznej (instrumentalnej bądź autotelicznej) dokonuje się poprzez określone postawy wobec pracy”<sup>9</sup> istotne jest zasygnalizowanie przynajmniej poglądów dotyczących powyższej problematyki. Salomea Kowalewska definiuje postawę wobec pracy jako skłonność człowieka do reagowania w określony sposób na zadania i skutki jego pracy<sup>10</sup>. W artykule *Postawy robotników wobec pracy* grupa autorów pojęcie postaw utożsamia z motywami związanymi z pracą<sup>11</sup>. Odmienne stanowisko reprezentują G. Pomian i M. Strzeszewski, którzy tworzą definicję postawy wobec pracy na podstawie relacji: wartości — postawy. Według nich postawa wobec pracy odsłania system wartości uznawany przez człowieka, określa miejsce pracy w życiu jednostki<sup>12</sup>. Podobne stanowisko reprezentuje Z. Sufin stwierdzając, że postawy wobec pracy można rozpatrywać z różnych punktów widzenia: można obserwować jak wartościuje się pracę i jej różne aspekty, jak zestawia się pracę z innymi wartościami<sup>13</sup>. Jeszcze inne stanowisko reprezentuje W. A. Jadów, który utożsamia postawę wobec pracy z zadowoleniem z pracy<sup>14</sup>.

Zagadnienie stosunku do pracy, czy postaw wobec pracy posiada doniosłe znaczenie tak z punktu widzenia ekonomicznego, jak i społecznego. Dobry stosunek zatrudnionych do pracy, wyrażający się w obowiązkowości, solidności, zaangażowaniu zawodowym, gwarantuje właściwe funkcjonowanie zakładu, czy też wysoką wydajność pracy. Z drugiej strony, pracownicy osiągają nie tylko wyższe korzyści materialne, lecz mają również satysfakcję ze swej pracy, rozwija się poczucie społecznej przydatności i niezbędności wykonywanej pracy<sup>15</sup>.

Najczęściej termin „postawa wobec pracy” jest rozpatrywany jako stosunek do zawodu, do rodzaju wykonywanej pracy oraz szeroko rozumianego środowiska pracy. Postawa wobec pracy może być kształtowana przez różnorodne czynniki zarówno obiektywne jak i subiektywne (dążenia i zamiłowania ludzi). Wielu socjologów i psychologów uważa moty-

<sup>9</sup> K. Bujak, op. cit., s. 129.

<sup>10</sup> S. Kowalewska, *Kształtowanie postaw zawodowych jako zagadnienie kultury pracy*, [w:] *Kształtowanie postaw zawodowych*, Wrocław 1964, s. 25.

<sup>11</sup> J. Kulpińska, A. Gniazdowski, W. Jaśkiewicz, P. Tobera, *Postawy robotników wobec pracy*, [w:] *Socjologia przemysłu*, Warszawa 1974.

<sup>12</sup> G. Pomian, M. Strzeszewski, *Postawy wobec pracy i zakładu pracy*, Warszawa 1969, s. 5.

<sup>13</sup> Z. Sufin, *Zawód, praca, kariera*, Warszawa 1965, s. 130.

<sup>14</sup> *Człowiek i jego praca...*, s. 123.

<sup>15</sup> A. Preiss, *Kształtowanie socjalistycznego stosunku do pracy*, [w:] *Socjologia w zakładzie pracy*, red. S. Widerszpil, s. 40. Por. także T. Pszczołowski, *Praca człowieka*, Warszawa 1966.

wację pracy za najważniejszy czynnik kształtujący stosunek do pracy. Podstawę do powstania podnieć wewnętrznych (motywów) stanowią potrzeby człowieka, skłaniające go do konkretnego działania. W wielu badaniach prowadzonych w środowisku pracy posługiwano się i nadal posługuje się kategoryzacją potrzeb i ich hierarchią zaczerpniętą z prac A. H. Masłowa.

Praca może zaspokajać potrzeby człowieka pośrednio i bezpośrednio. Potrzeby fizjologiczne są zaspokajane pośrednio dzięki zarobkom i świadczeniom otrzymywanym za wykonywaną pracę. Potrzeba bezpieczeństwa przejawia się w obawie przed utratą zdrowia, życia, pewności zatrudnienia, stabilizacji, groźby bezrobocia. Natomiast potrzeba przynależności i miłości realizuje się w przyjaźni, życiu rodzinnym, kontaktach towarzyskich oraz w pracy zawodowej. W środowisku pracy szczególnie ważna jest przynależność do określonej grupy pracowniczej, akceptacja przez współpracowników. Bardzo istotną potrzebą leżącą u podstaw większości działań ludzkich jest potrzeba uznania. Potrzeba ta winna być zaspokajana przez pracę będącą podstawą społecznego uznania i pozycji człowieka. Zawód i stanowisko zajmowane w zakładzie pracy wyznaczają w dużej mierze pozycję i poważanie jednostki. Również w pracy może człowiek realizować potrzebę samourzeczywistnienia, polegającą na dążeniu do wykonywania tego, do czego w mniemaniu jednostki predestynują ją jej uzdolnienia, talent do wykonywania zadań, w których może się wyżyć, osiągnąć pełne zadowolenie<sup>16</sup>.

Innym bardzo istotnym czynnikiem kształtującym postawy wobec pracy są oczekiwania. Jan Zieleniewski przez oczekiwania rozumie zdawanie sobie sprawy z powinności i chęć wykonywania danej pracy<sup>17</sup>.

Czynnikami obiektywnym kształtującym stosunek do pracy są konkretne warunki w środowisku pracy. Przez termin „środowisko pracy” rozumiemy całościowy kształt warunków, w jakich pracownik wykonuje pracę. Należą do nich tzw. warunki zewnętrzne — baza, infrastruktura zakładu, stanowisko pracy, warunki socjalne itp. Drugim istotnym czynnikiem, elementem środowiska pracy, jest jej organizacja oraz przestrzeganie norm obowiązujących wszystkich pracowników. Głównym zagadnieniem jest tu właściwy podział pracy i koordynacja działań. W grupie tej należy również wymienić stosunki międzyludzkie: między kierownictwem a podwładnymi oraz stosunki między pracownikami nie pozostającymi wobec siebie w stosunku zwierzchnictwa lub podporządkowania. Czynniki wywierającymi istotny wpływ na stosunek do pracy są płace, szanse awansu, możliwość współzarządzania zakładem, współdecydowania o spr-

<sup>16</sup> A. Preiss, op. cit., s. 43—44.

<sup>17</sup> J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa 1969, s. 344.

wach dotyczących własnej pracy, zadań zespołu i podstawowych problemów zakładu pracy<sup>18</sup>.

Podobnego rozróżnienia czynników wpływających na postawy wobec pracy dokonała J. Kulpińska. Wśród obiektywnych wymienia: zarobki, warunki techniczno-administracyjne, fizyczne warunki pracy, środowisko społeczne pracy. W grupie czynników subiektywnych wyszczególnia natomiast: zainteresowanie pracą, prestiż społeczny oraz aspiracje związane z pracą<sup>19</sup>.

## 2. SYNTETYCZNY WSKAŹNIK POSTAW MŁODZIEŻY WOBEC PRACY

Interesujący nas problem traktowania pracy jako wartości społecznej, czy też stosunek do pracy jako wartości, był w zebranych materiałach tylko pewnym elementem dopełniającym obraz dróg i losów życiowych młodzieży. Przedmiot analizy stanowi część ankiety pocztowej (wypełniło ją 1847 osób z populacji objętej badaniami podłużnymi<sup>20</sup>), a ściślej pytanie następującej treści: „Mogąc całkowicie swobodnie wybrać zawód i pracę kierowałbym się przede wszystkim, aby (zaznacz liczbami cztery motywy, którymi chciałbyś się kierować, natomiast literami cztery motywy, którymi nie chciałbyś się kierować)”. Następnie wymieniono dwadzieścia następujących motywów:

- 1) aby praca w tym zawodzie dała możliwość współdziałania z ludźmi;
- 2) aby praca w tym zawodzie była spokojna;
- 3) aby praca ta pozwoliła mi zrealizować moje zainteresowania i zamiłowania;
- 4) aby praca w tym zawodzie zapewniała wysokie zarobki;
- 5) aby praca w tym zawodzie pozwalała prowadzić życie pełne przygód i przeżyć;
- 6) aby praca w tym zawodzie pozwalała zdobyć szacunek i poważanie u ludzi;
- 7) aby praca w tym zawodzie była czysta;
- 8) aby praca w tym zawodzie pozwoliła zdobyć przyjaźń innych ludzi;
- 9) aby praca w tym zawodzie nie była męcząca fizycznie;

<sup>18</sup> A. Preiss, op. cit., s. 52—56; J. Poplucz, *Oczekiwania zawodowe pracujących*, Studia Socjologiczne, 1972, nr 2, s. 79.

<sup>19</sup> J. Kulpińska, A. Gniazdowski, W. Jaśkiewicz, P. Tobera, op. cit., s. 190.

<sup>20</sup> Miejsce pracy wśród innych wartości przedstawiono w artykule: *Struktura wartości młodzieży*, AUNC, Socjologia wychowania 4, Toruń 1982. Teren i badaną zbiorowość charakteryzują: Z. Kwieciński, *Środowisko a wyniki pracy szkoły*, Warszawa 1975; tenże, *Drogi szkolne młodzieży a środowisko*, Warszawa 1980; R. Borowicz, *Plany kształceniowe i zawodowe młodzieży oraz ich realizacja*, Warszawa 1980.

- 10) aby praca w tym zawodzie była ciekawa;
- 11) aby praca w tym zawodzie dała możliwość kierowania ludźmi;
- 12) aby praca w tym zawodzie dała możliwość wykorzystania swoich zdolności;
- 13) aby z pracą w tym zawodzie wiązały się takie korzyści jak np. wyjazdy zagraniczne;
- 14) aby była to praca, w której można szybko awansować na wyższe stanowisko;
- 15) aby była to praca, która może przynieść sławę;
- 16) aby była to praca w zawodzie, który umożliwiłby przeniesienie się do innej miejscowości, gdzie życie jest wygodniejsze;
- 17) aby zawód ten umożliwiał być pożytecznym dla innych ludzi, dla społeczeństwa;
- 18) aby zawód ten wiązał się z tworzeniem nowych rzeczy, twórczością;
- 19) aby w zawodzie tym trzeba było uczyć się ciągle czegoś nowego;
- 20) aby był to zawód wymagający wysokich kwalifikacji.

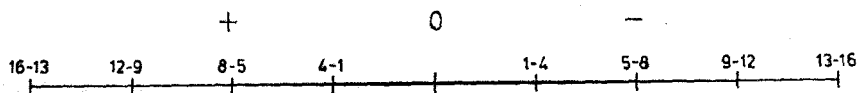
Powyższe motywy można pogrupować według kryterium autoteliczność—instrumentalność. Wymienione na miejscach: 1, 3, 6, 8, 10, 12, 17, 18, 19, 20 mają charakter autoteliczny, natomiast motywy: 2, 4, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16 świadczą o instrumentalnym traktowaniu pracy.

Jak wynika ze sformułowania pytania, zadaniem każdego respondenta było podkreślenie czterech motywów, które aprobeuje oraz tyluż takich, które neguje. Zadanie takie wymagało analizy treści wszystkich 20 motywów, stawiało odpowiadających w sytuacji koniecznego wyboru, czy nawet konfliktu (co ważniejsze, a co mniej ważne), natomiast uzyskane odpowiedzi układają się według trójstopniowej skali pokazującej kierunek i natężenie składnika emocjonalno-oceniającego zawartego w postawie danej jednostki. Otrzymujemy mianowicie, w stosunku do poszczególnych motywów, skalę o następujących trzech stopniach:

- uznanie motywu za ważny — i co za tym idzie jego wybór;
- uznanie motywu za mało ważny — odrzucenie;
- nieumieszczenie motywu w powyższych kategoriach — pewna neutralność. W opracowaniu tego problemu niezwykle pomocny okazał się dorobek teoretyczny krakowskich socjologów wychowania — J. Jerschiny, K. Bujaka — oraz wyniki badań przez nich przeprowadzonych. W swoich badaniach K. Bujak zaproponował respondentom również tych 20 atrybutów pracy. Motywom wybieranym, lecz zawierającym treść o charakterze autotelicznym, przypisał wartość liczbową +2, zaś motywom odrzucanym o tym samym charakterze wartość —2. Motywom uznanym za wskaźniki instrumentalnego stosunku do pracy, w przypadku wyboru przypisano wartość —2, w wypadku negacji +2. Pominięcie mo-



tywów o charakterze autotelicznym oznaczało przyznanie wartości +1, o charakterze instrumentalnym natomiast —1. W ten sposób otrzymujemy skalę o rozpiętości od —16 do +16, a więc zawierającą 33 punkty. Celem uczynienia skali bardziej przejrzystej autor dokonał redukcji do dziewięciu przedziałów punktowych. Skonstruowana w ten sposób skala przedstawia się następująco:



Punkt 1 skali obrazuje silnie ukształtowaną postawę autoteliczną, zaś punkt 9 w pełni ujawnioną postawę instrumentalną. Pośrodku (punkt 5 skali) znajduje się postawa ambiwalentna.

Atrybuty decydujące o wartości pracy — co wykazaliśmy wcześniej — mają znacznie szerszy, złożony charakter. Informacje uzyskane z ankiety pozwalają na wyróżnienie:

- 1) motywów samorealizacyjnych (3, 12, 18, 19, 20);
- 2) motywów społecznych (1, 6, 12);
- 3) motywów prestiżowych (11, 14, 15);
- 4) motywów konformistycznych (5, 12, 16);
- 5) motywów uwzględniających warunki zewnętrzne pracy (2, 7, 9);
- 6) motywów materialnych (4).

Podział motywów na takie grupy może budzić pewne zastrzeżenia, dotyczące chociażby trafności zaklasyfikowania danego motywu do odpowiedniej grupy, jak również nomenklatury poszczególnych grup. Wydaje się on jednak zasadny z punktu widzenia możliwości przeprowadzenia dokładniejszej analizy uzyskanych danych pod kątem uwzględnienia tych atrybutów, które zadecydowały o wartości pracy w różnych grupach młodzieży. Podział powyższy traktujemy jako roboczy, niezbędny do szczegółowych rozważań.

Wróćmy jednak do dychotomicznego ujęcia wartości. Każdy z respondentów na podstawie uzyskanej liczby punktów został zakwalifikowany do odpowiedniego przedziału przedstawionej wcześniej skali. Liczbę punktów, stanowiącą kryterium oceny, uzyskano poprzez zsumowanie wyborów pozytywnych, negacji i neutralnego stosunku jednostki wobec zamieszczonych w pytaniu 20 motywów. Analiza danych zawartych w tab. 1 wskazuje, iż młodzież zdecydowanie ukierunkowana jest na traktowanie pracy jako wartości nieinstrumentalnej. W przedziale pierwszym skali, który odpowiadał silnie ukształtowanym postawom autotelicznym, znalazła się większość respondentów — 57,2<sup>0</sup>%. Nieliczny odsetek badanej młodzieży traktuje pracę jako wartość wybitnie instrumentalną — 0,5<sup>0</sup>%.

Tabela 1  
Postawy młodzieży wobec pracy jako wartości \*

Punkty skali	Autoteliczna				Instrumentalna				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
%	57,2	17,3	9,4	5,5	2,6	2,8	0,9	0,5	0,5

\* Nie uwzględniono rubryki „brak danych”

Między przedziałami dodatnimi, określającymi postawy autoteliczne, a ujemnymi, odpowiadającymi postawom instrumentalnym, mamy piąty stopień skali — punkt 0 — wskazujący odsetek osób o wyraźnie ambiwalentnym stosunku do pracy jako wartości — jest ich 2,6% ogółu. Ogółem blisko 90% młodzieży znalazło się w przedziałach 1—4, grupujących jednostki o postawach mniej lub bardziej autotelicznych. Wynika stąd, iż u zdecydowanej większości młodzieży dominują autoteliczne motywy (treści) pracy.

W badanej przez nas populacji przeważa młodzież pracująca zawodowo — 53,9% ogółu. Ich staż pracy zawodowej nie jest duży, gdyż jak wiemy, liczą oni przeciętnie rzecz biorąc 21—22 lata. Drugą grupę stanowią uczniowie — głównie studenci — 28,0%. Duża liczebnie, a specyficzna z interesującego nas punktu widzenia grupa — to młodzież pozostająca poza pracą i nauką — 18,1%. We wszystkich tych subpopulacjach dominują silnie ukształtowane postawy autoteliczne. Najwyższy ich odsetek widzimy jednak wśród młodzieży uczącej się — 63,2%. Analogiczna postawa w najmniejszym stopniu jest charakterystyczna dla młodzieży pracującej już zawodowo — 54,1%. Pamiętajmy jednak, że postawy autoteliczne odzwierciedlały punkty 1—4 skali. Na tej podstawie możemy mówić o większej idealizacji wizji pracy w przypadku młodzieży uczącej się, przy jednocześnie realniejszej ocenie pracy przez młodzież pracującą. O autotelicznym charakterze pracy jako wartości decydują w największym stopniu motywy samorealizacyjne (będzie o tym mowa dalej), na podstawie czego możemy wnioskować, że młodzież ucząca się oraz „luźna” widzi w pracy głównie źródło realizacji swoich zainteresowań i zamiłowań, liczy na pracę twórczą, umożliwiającą wykorzystanie posiadanych zdolności. Młodzież pracująca natomiast niżej ocenia możliwości samorealizacyjne w toku pracy, wyżej natomiast stawia motywy autoteliczne o charakterze społecznym. Zatem kontakt ze środowiskiem pracy, określony staż pracy, powoduje w przypadku młodzieży pracującej zawodowo pewną degradację elementów samorealizacyjnych. W stosunku do młodzieży nie uczącej się i nie pracującej daje zauważyć się następująca prawidłowość. Duży odsetek tej młodzieży posiada silnie ukształtowaną po-

stawę autoteliczną, w czym wykazuje podobieństwo do młodzieży uczącej się; jeżeli natomiast przyjmiemy przedziały 2—4 jako odpowiedniki słabszych postaw autotelicznych — ukierunkowanych bardziej na elementy społeczne i nowatorskie — to młodzież „luźna” jest bardziej zbliżona do grupy młodzieży pracującej.

### 3. TREŚCI PRACY PREFEROWANE PRZEZ MŁODZIEŻ

O autotelicznym charakterze pracy jako wartości zdecydować mogły jednak różne motywy. Chcielibyśmy teraz ukazać te elementy, które przez fakt częstego wyboru zdecydowały o takim traktowaniu pracy w ogóle<sup>21</sup> (por. tab. 2).

O tym, że praca traktowana jest nieinstrumentalnie przez młodzież zdecydował w głównej mierze motyw o charakterze samorealizacyjnym — blisko  $\frac{3}{4}$  badanych chce realizować poprzez pracę swoje zamiłowania i zainteresowania. Ciekawy jest fakt, iż na drugiej pozycji w hierarchii motywów autotelicznych znajduje się praca ciekawa. Należałoby

Tabela 2  
Motywy autoteliczne — wybory pozytywne

Lp.	Treść	%
1	Aby praca pozwalała zrealizować zainteresowania i zamiłowania	73,1
2	Aby praca była ciekawa	38,9
3	Aby praca pozwalała zdobyć szacunek i poważanie u ludzi	37,7
4	Aby praca dała możliwość wykorzystania swoich zdolności	37,4
5	Aby praca dała możliwość współdziałania z ludźmi	29,8
6	Aby praca umożliwiła być pożytecznym dla innych ludzi, dla społeczeństwa	29,3
7	Aby w zawodzie tym trzeba było uczyć się ciągle czegoś nowego	20,2
8	Aby praca w tym zawodzie pozwalała zdobyć przyjaźń innych ludzi	16,8
9	Aby praca wiązała się z tworzeniem rzeczy nowych, z twórczością	10,2
10	Aby była to praca wymagająca wysokich kwalifikacji	7,1

głębiej się zastanowić, co młodzież rozumie przez ciekawą pracę, czy owa „ciekawość” jest równoznaczna z pracą interesującą, polegającą na ciągłym uczeniu się czegoś nowego (ten motyw znalazł się na siódmej pozycji), czy też ma być to pewien protest młodzieży przeciwko monotonii pracy, mogącej powstać na przykład w wypadku pracy w systemie taśmo-

<sup>21</sup> Element ten opracowała A. Marcinkowska, Praca jako wartość społeczna, praca magisterstwa wykonana pod kier. R. Borowicza, UMK, Toruń 1981 (maszynopis).

wym. Dalsze pozycje w hierarchii motywów decydujących o autoteliczności pracy zajmują atrybuty społeczne — przy czym różnice procentowe między pracą ciekawą a nimi są minimalne — spośród których najwyżej stawiane jest zdobycie poważania i szacunku u ludzi oraz możliwość wykorzystania zdolności. Najniższy wskaźnik wyborów spośród motywów autotelicznych uzyskała praca wymagająca wysokich kwalifikacji.

Dokonaliśmy również analizy tych atrybutów pracy, które miały charakter instrumentalny. Mimo iż zdecydowana większość młodzieży wykazuje, ogólnie rzecz biorąc, postawy autoteliczne wobec pracy, to konieczne wydaje się przeanalizowanie wybieranych motywów, które powodowały ulokowanie pracy jako wartości na przeciwnym biegunie linii continuum. Jak wynika z rozkładu wyborów dokonanych przez respondentów, w grupie motywów instrumentalnych na pierwszym miejscu stawiane są zdecydowanie korzyści finansowe — wskazane przez co trzecią osobę. Niższe znaczenie, pod względem popularności, zajmują te atrybuty, które w pewien sposób charakteryzują zewnętrzne warunki: praca spokojna,

Tabela 3  
Motywy instrumentalne — wybory pozytywne

Lp.	Treść	%
1	Aby praca dała wysokie zarobki	33,0
2	Aby praca była spokojna	11,8
3	Aby praca pozwalała prowadzić życie pełne przygód i przeżyć	11,5
4	Aby była to praca czysta	6,6
5	Aby z pracą wiązały się takie korzyści jak wyjazdy zagraniczne	6,3
6	Aby praca nie była męcząca fizycznie	4,3
7	Aby praca dała możliwość kierowania ludźmi	2,7
8	Aby była to praca, w której można szybko awansować na wyższe stanowisko	2,4
9	Aby praca umożliwiała przeniesienie się do innej miejscowości, gdzie życie jest wygodniejsze	1,9
10	Aby była to praca, która może przynieść sławę	1,1

czysta, nie męcząca fizycznie. Co dziewiąta osoba ceni sobie w pracy to, aby pozwalała na prowadzenie życia pełnego przygód i przeżyć. Najmniejsze znaczenie dla respondentów posiadały te cechy pracy, które miałyby przyczynić się do uzyskania sławy, awansu, czy przeniesienia się do innej miejscowości w celu wygodniejszego życia.

#### 4. SPÓJNOŚĆ POSTAW

W postawionym problemie badawczym dotyczącym postaw młodzieży wobec pracy jako wartości chcielibyśmy odpowiedzieć również na pytanie,

w jakim stopniu są to postawy spójne. Przeanalizowanie zebranych materiałów pod tym kątem wydaje się zasadne szczególnie wtedy, gdy weźmiemy pod uwagę fakt niewielkiego stażu pracy, czy też brak jakiegokolwiek z nią kontaktu. Taka sytuacja nasuwa przypuszczenia, iż stosunek młodzieży do pracy nie jest jeszcze w pełni ukształtowany i może go cechować pewna chwiejność. Miernikiem spójności postaw będą związki pomiędzy kolejnością danego motywu na skali preferencji oraz skali odrzuceń. Precyzując: postawy będą dla nas spójne wówczas, jeżeli dany motyw, np. w hierarchii wybieranych, był preferowany najczęściej a jednocześnie najsilniej odrzucany. Celem zweryfikowania powyższej hipotezy należało przeprowadzić dokładną analizę rang, jakie zajęły poszczególne treści w obydwu hierarchiach. Okazuje się, że zgodność tego rodzaju występuje w przypadku:

— pracy pozwalającej realizować zainteresowania i zamiłowania — w układzie rangowym pierwsza pozycja wśród motywów preferowanych, ostatnia zaś wśród odrzucanych;

— pracy ciekawej — analogiczne: drugie miejsce i przedostatnie;

— pracy zapewniającej sławę — 20 pozycja oraz 1;

— pracy zapewniającej wygodniejsze życie — 19 pozycja wśród wybieranych i 2 wśród odrzucanych.

Jest to więc zgodność idealna. W odniesieniu do czterech dalszych motywów daje się zauważyć również, przy nieznaczących odchyleniach o jedną czy dwie rangi, zgodność wyborów i negacji:

— praca dająca możliwość współdziałania z ludźmi — 6 pozycja w hierarchii preferencji, natomiast 16 wśród tych, którymi badani nie chcieliby się kierować;

— praca pożyteczna dla innych ludzi, dla społeczeństwa — 7 pozycja oraz 15;

— praca, w której trzeba się ciągle uczyć czegoś nowego — 8 oraz 13 pozycja na omawianych dwu skalach.

Biorąc jednak pod uwagę fakt, iż motywów tych było aż 20, możemy twierdzić, że postawy młodzieży wobec pracy mają raczej niespójny charakter.

Interesujące wydawało się również rozpatrzenie powyższego problemu w stosunku do motywów, które uzyskały największą ilość wyborów pozytywnych oraz tych, które znalazły się na czele hierarchii motywów negowanych. Wychodząc z założenia, iż one głównie zadecydowały o traktowaniu pracy jako wartości, musimy stwierdzić, że wniosek mówiący o niespójności postaw jest niesłuszny. Zarówno bowiem w stosunku do motywów najwyższej stawianych w hierarchii preferencji, jak i najczęściej odrzucanych badana młodzież wykazuje postawy spójne. Wcześniejsze analizy wykazały, iż młodzież traktuje pracę jako wartość autoteliczną,

posiada zatem postawy autoteliczne spójne, jako że te same motywy (tzn. praca pozwalająca realizować zainteresowania i zamiłowania oraz praca ciekawa), które w największym stopniu zdecydowały o autotelicznym charakterze pracy jako wartości, również decydują o spójności postaw. Analogiczna sytuacja występuje w przypadku traktowania pracy jako wartości instrumentalnej. Również tutaj wobec pewnych motywów (praca, która może przynieść sławę; praca, która umożliwiłaby przeniesienie się do innej miejscowości, gdzie życie jest wygodniejsze) decydujących o instrumentalności występują postawy spójne. Wobec pracy zapewniającej wysokie zarobki młodzież wykazuje postawę zdecydowanie niespójną — 5 lokata wśród wyborów, zaś 10 wśród odrzuceń. Postawę spójną obserwujemy natomiast w przypadku dwóch motywów o charakterze społecznym (możliwość współdziałania z ludźmi oraz użyteczność społeczna), jak również w przypadku motywów o zabarwieniu twórczym, nowatorskim.

Do omówienia został jeszcze jeden problem. Na ile o wartości pracy przesądzają motywy społeczne? Wspominaliśmy już, że najwyższą stawianym motywem społecznym w hierarchii preferencji jest ten z atrybutów pracy, który pozwala zdobyć szacunek i poważanie u ludzi (wskazany przez 37,7%) — trzecia pozycja. Piątą i szóstą lokatę w omawianej hierarchii zajmuje praca dająca możliwość współdziałania z ludźmi (29,8%) oraz użyteczna dla innych (29,3%). Analizując na obu skalach — preferencji i negacji — wskaźniki odnoszące się do cech świadczących o społecznym charakterze pracy zauważamy pewne prawidłowości. I tak szacunek oraz poważanie u ludzi przy 37,7% wyborów pozytywnych, negowane jest tylko przez 2,1% respondentów; motyw współdziałania z ludźmi jest przez 29,8% preferowany, natomiast odrzucany przez 1,5%, praca pożyteczna dla społeczeństwa — 29,3% wyborów w hierarchii preferencji, negowana przez 1,8% badanych; wreszcie motyw mówiący o przyjaźni — przy 16,8% wyborów pozytywnych, 1,4% odrzuceń. Zatem znaczenia motywów społecznych można upatrywać głównie w tym, iż są one stosunkowo często wybierane, natomiast niezmiernie rzadko uznawane za niewiele znaczące.

\*

\*

\*

Na posiedzeniu Komitetu PAN „Polska 2000” S. Nowak stwierdził:

Dla większości praca jest wartością ściśle instrumentalną — poprzez odniesienie do dochodu, który zapewnia. Jedynie nieznaczna mniejszość oczekuje, że praca umożliwi jej zaspokojenie potrzeb innego rodzaju — doskonalenie własnych zdolności, poczucia samorealizacji czy też działania dla dobra innych ludzi, w wyjątkowych wypadkach sławy czy powszechnego uznania.

Ten typ kryteriów, które nadają pracy sens autoteliczny charakterystyczny jest dla grup bardziej elitarnych, inteligentnych, dla zawodów twórczych<sup>22</sup>.

Wывód powyższy jest sprzeczny ze stanowiskami tych badaczy, którzy analizując stosunek społeczeństwa do pracy wykazują wręcz odwrotne prawidłowości. Na poparcie można tytułem przykładu wymienić nazwiska: D. Dobrowolskiej, M. Morawskiego, J. Jerschiny. Należy również dodać, iż wymienieni autorzy swoje wnioski formułują na podstawie wyników badań empirycznych przeprowadzanych wśród młodzieży, podczas gdy stwierdzenie S. Nowaka dotyczy całego społeczeństwa polskiego. Interesujące może się okazać porównanie stosunku do pracy ludzi, którzy mają ją jeszcze przed sobą, bądź posiadają krótki staż pracy zawodowej, z pokoleniem ich rodziców. Analiza taka mogłaby przynieść ciekawe wyniki wskazujące na traktowanie pracy jako wartości przez różne pokolenia. Badania W. Adamskiego poświęcone młodym i starszym pracownikom przemysłu wskazują na odmienną hierarchię ich potrzeb<sup>23</sup>.

W naszych badaniach o autoteliczności pracy zdecydował, zarówno w całej populacji, jak również w wyróżnionych trzech grupach młodzieży, motyw wskazujący na pracę jako miejsce realizacji własnych zainteresowań i zamiłowań. Prawdą jest również, iż spośród motywów o charakterze instrumentalnym największe uznanie zyskała sfera materialna, ale wskazał na nią tylko co trzeci badany — zapewnia to piątą lokatę w hierarchii ważności. Należałoby podjąć prace zmierzające do ustalenia, na ile stosunek taki kształtuje się w okresie poprzedzającym pracę zawodową, jaką rolę odgrywa środowisko rodzinne, szkoła, na ile zaś osobista aktywność młodzieży. Powstaje pytanie, w jakim stopniu środowisko pracy faktycznie umożliwia realizację zainteresowań i zamiłowań młodzieży? Jak wykazują wyniki przeprowadzonych badań, najbardziej na pracę jako źródło realizacji zainteresowań i zamiłowań liczy młodzież ucząca się. Bardziej pesymistycznie znaczenie tego motywu ocenia młodzież pracująca zawodowo. I znów powstaje pytanie, czy środowisko pracy nie umożliwia realizacji zainteresowań, czy też ważniejsze dla młodych pracowników stają się inne motywy, aniżeli samorealizacyjne.

## YOUTH ATTITUDES TOWARD WORK AS A VALUE

### Summary

An article opens with a presentation of different opinions upon the work as a social value. In empirical studies carried out on ca. 2000-sample, attitude toward

<sup>22</sup> S. Nowak, *System wartości społeczeństwa polskiego* (skrócony tekst referatu), *Studia Socjologiczne*, 1979, nr 4, s. 155.

<sup>23</sup> W. Adamski, *Dwa pokolenia pracowników przemysłu*, Warszawa 1980, s. 68 i n.

work was treated in following categories: instrumental (heterothelic) — autothelic (realizational) ones. There were presented to the youth 20 various reasons of profession and work choice, asking for the free choice of four motives, admitted as important ones and the same number of unimportant. The task required thus analysis of the essence of all motives and then it caused the situation of necessary choice or conflict even for respondents (what is important more or less), whereas the obtained answers are arranged according to 3-degree scale, showing the direction and intensity of emotional-and-estimating ingredient contained in the attitude of a given person. We receive then in relation to each of mentioned reasons the following information: admitting the reason as important one (a choice of it), as unimportant (rejection), unplacing in above categories (certain neutrality).

The analysis of gathered material shows that the majority of the youth (57%) has strongly established autothelic attitudes, whereas small percentage (0.5%) treats the work as a value remarkably instrumental. Between them persons are placed with clearly ambivalent attitude toward work as a value — they make nearly 3% of a whole sample. Generally speaking, almost 90% of youth was placed in sections gathering persons of more or less autothelic attitudes. Of general autothelic character of work as a value decided mostly self-realization motives — about 75% of youth wants to realize its interests and hobbies through the work; also an interesting work keeps the second position in motives hierarchy. High places are occupied by social attitudes: reaching the respect of people, possibility of the use of human powers. Among instrumental motives on the highest place are financial advantages — showed by every fourth person. As the results of studies carried out here show mostly students regard the work as a source of interests realization. More pessimistic opinion of this motive is an estimation of youth working already professionally. Further research leads toward settlement of youth attitudes compactness. The results of mentioned studies are different from the diagnosis of S. Nowak, who says that for majority the work is strictly instrumental value, through relation to incomes assured by.

A specific „ideology” of the scientist may be important for obtaining certain results in empirical studies over this subject — the way of asking questions and solving the problem. One can criticize also distinctness of favoured motives, indicating the instrumental or autothelic character of work as a value.