

Jerzy Piotrowski

"The Changing Culture of a Factory : A Study of Authority and Participation in an Industrial Setting", [i inne] : [recenzja]

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 13/1, 248-258

1959

Artykuł został zdigitalizowany i 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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

poświęconych psychologii stosunków władzy i życia politycznego. Oto niektóre z tych prac: H. D. Lasswell, *The Analysis of Political Behavior: An Empirical Approach* (1947); E. Kris, N. Leites, *Trends in Twentieth Century Propaganda* (w pracy zbiorowej G. Roheim (ed.), *Psychoanalysis and the Social Sciences*, t. I, 1947).

Szereg książek porusza zagadnienia psychologii i socjologii czytelnictwa prasy i popularnych wydawnictw. Wymienimy najważniejsze z nich: D. Waples, B. Berelson, F. Bradshaw, *What Reading Does to People* (1940); H. Mac Gill Hughes, *News and the Human Interest Story* (1940); *People and Print: Social Aspects of Reading in the Depression* (1937); E. K. Strong, *Change of Interest with Age. Based on Examination of More than Two Thousand Men between the Ages of Twenty and Sixty Representing Six Occupations* (1931). M. Janowitz, *The Community Press in an Urban Setting* (1952); C. Waugh, *The Comics* (1947); H. Mac Gill Hughes, *News and the Human Interest Story* (1940).

H. M. Beville, *Social Stratification in the Radio Audience* (1939) — studium opisuje uwarstwienie społeczno-ekonomiczne wśród słuchaczy radia w USA.

Wspomnieliśmy wyżej, że wśród prac o propagandzie wyodrębnia się grupa pozycji pisanych ze stanowiska „liberalno-demaskatorskiego”. Dla uzupełnienia więc obrazu trzeba podać również pozycję pisaną ze stanowiska obrońców i „ideologów propagandy”. Wsuwa się tu przede wszystkim książka L. Bernaysa, apologety zawodowych propagandzistów w USA, pt. *Public Relations* (1952). O zawodowych propagandzistach w USA pisze w sposób obiektywny i naukowy J. A. R. Pimlott w pracy pt. *Public Relations and American Democracy* (1951). Nawiasem mówiąc, wyrażenie „public relations” jest jeszcze jednym określeniem na propagandę, a więc i pod tym hasłem trzeba szukać problematyki propagandy w indeksach i bibliografiach. O możliwościach wyzyskiwania przez zawodowych propagandzistów wyników badań nad propagandą pisze R. F. Harlow w pracy pt. *Social Science and Public Relations* (1957). Rolę zawodowych propagandzistów (public relations counsels) w systemie politycznym USA omawia Stanley Kelley w pracy: *Professional Public Relations and Political Power* (1956). O zawodowej propagandzie i propagandzistach piszą również: S. M. Cutlip, A. H. Center, *Effective Public Relations* (1952); E. F. Goldman, *Two-Way Street: The Emergence of the Public Relations Counsel* (1948). Problematyce zawodowej propagandy poświęcony jest periodyk amerykański „Public Relations Journal”.

Propaganda wojenna stała się już od I wojny światowej przedmiotem wielu studiów i badań. Z nowszych prac o propagandzie z okresu I wojny warto wymienić dwie: G. G. Bruntz, *Allied Propaganda and the Collapse of the German Empire in 1918* (1938); J. R. Mock, C. Larson, *Words that Won the War* (1939).

Zygmunt Gostkowski

BADANIA NAD STOSUNKAMI SPOŁECZNYMI W PRZEMYSŁE W ANGLII¹

Elliot Jaques M. D., Ph. D., THE CHANGING CULTURE OF A FACTORY. A STUDY OF AUTHORITY AND PARTICIPATION IN AN INDUSTRIAL SETTING, The Tavistock Publications. London 1957 (III wyd.), ss. 340.

¹ Ten szkic, stanowiący właściwie omówienie kilku publikacji, nie daje oczywiście pełnego i wyczerpującego obrazu stanu współczesnej socjologii przemysłowej w Anglii, która rozwija się szybko, powołując do życia coraz to nowe ośrodki badawcze (np.

H. A. Clegg, GENERAL UNION. A STUDY OF THE NATIONAL UNION OF GENERAL AND MUNICIPAL WORKERS. Oxford 1954, ss. 358.

THE DOCK WORKER. AN ANALYSIS OF CONDITIONS OF EMPLOYMENT IN THE PORT OF MANCHESTER — The University of Liverpool, Department of Social Science-Liverpool University Press, 1956, ss. 277.

W. H. Scott, J. A. Banks, A. H. Halsey, T. Lupton, TECHNICAL CHANGE AND INDUSTRIAL RELATIONS. A STUDY OF THE RELATIONS BETWEEN TECHNICAL CHANGE AND SOCIAL STRUCTURE IN A LARGE STEELWORKS. Liverpool University Press 1956, ss. 336.

Angielska socjologia przemysłowa jest w porównaniu z amerykańską stosunkowo młoda i właściwie rozwinęła się dopiero po drugiej wojnie światowej. Londyn, Oxford i Liverpool stanowią trzy ważne jej ośrodki, zasługujące na szczególną uwagę także i dlatego, że reprezentują trzy różne, obecnie główne nurty badań nad stosunkami społecznymi w przemyśle w Anglii.

Mówiąc o ośrodku londyńskim, mam na myśli przede wszystkim The Tavistock Institute of Human Relations, który reprezentuje kierunek psychologiczny w socjologii przemysłowej, nawiązujący do tradycji i założeń badawczych harwardzkiego ośrodka w Stanach Zjednoczonych, a więc do linii wytyczonej przez Eltona Mayo. The Tavistock Institute pojmuje swoje zadanie podobnie jak pojmował je Mayo, podkreślając analogię do medycyny klinicznej. Badania podejmuje się na zamówienie klienta, z reguły konkretnego przedsiębiorstwa; mają one pomóc w rozwiązaniu konkretnych trudności występujących w stosunkach między ludźmi w przedsiębiorstwie, w usunięciu objawów patologii społecznej wśród załogi. Badania mają wykryć psychologiczne i socjologiczne źródła trudności, rozdziwić napięcie wśród pracowników i grup pracowniczych oraz wskazać (udzielić konsultacji), co należy uczynić, aby wytworzyć zadowolające stosunki grupowe lub — jak to formułował Mayo — „wzmocnić spontaniczne współdziałanie”². W tym celu badacz musi dążyć do możliwie pełnego i najbardziej wnikliwego poznania różnorodnych, wzajemnie powiązanych sił, które wyznaczają indywidualne i grupowe zachowania się, i ukazać ich rolę „w ułatwianiu lub hamowaniu rozwoju społecznego”. Podstawową metodą badawczą jest bezpośrednia obserwacja prowadząca do wykrycia i zdefiniowania działających sił, przy czym warunkiem powodzenia badań jest jak największe współdziałanie zainteresowanego (kierownictwa, załogi itp.). Wszelkie metody kwantytatywne, pomiarowe, ankietowe i statystyczne uznawane są za narzędzia pomocnicze, których można użyć dopiero po rozpoznaniu owych sił i tylko wtedy, gdy ma się pewność, że ich zastosowanie nie wprowadzi do przedmiotu badań zaburzeń i zmian, które mogą być niepożądane ze względu na terapeutyczne zadanie badania. W układzie sił wyznaczających zachowanie się szczególnie duże znaczenie przy-

Bristol, Leicester, Birmingham). Wybierając do tego szkicu książki pochodzące z ośrodków Tavistock, Oxford i Liverpool, kierowałem się przekonaniem, że te ośrodki reprezentują trzy główne obecnie kierunki rozwojowe w tej dziedzinie badań w Anglii. Opierałem się przy tym na ogólnym zorientowaniu w literaturze przedmiotu i na informacjach uzyskanych w rozmowach z socjologami angielskimi w czasie polsko-brytyjskiego seminarium o społecznych skutkach industrializacji, odbytego w Londynie we wrześniu 1957 r. (o programie i przebiegu tego seminarium informował Z. Gostkowski w numerze 4/1957 „Kultury i Społeczeństwa”).

² E. Mayo w *The Social Problems of an Industrial Civilization*, London 1952, III wyd., s. 105, pisze: „The larger the industrial organization, the more dependent it is, not only upon technical advances but also upon the spontaneous human cooperation of every least member of the group”.

pisuje się nieformalnym więzom w przedsiębiorstwie (informal, primary working groups) i nierefleksyjnym, nieświadomym często postawom i sposobom postępowania oraz pobudkom emocjonalnym.

Charakterystyczny i ilustratywny dla zespołu tawistockiego jest fakt, że najpoważniejszą publikowaną jego pozycją jest książka E. Jaquesa, której pierwsze wydanie ukazało się w 1951 r. Elliot Jaques jest lekarzem, i to psychoanalitykiem, oraz socjologiem, doktoryzowanym na Uniwersytecie Harvard w St. Zjednoczonych. Książka przedstawia badania prowadzone w ciągu 3 lat na terenie fabryki metalurgicznej przez 10-osobowy zespół, którego kierownikiem był dr Jaques. Zespół badawczy składał się z psychologa, lekarza psychiatry, ekonomistów o wykształceniu socjologicznym i kilku działaczy związkowych, znających stosunki w fabryce. Zachowując całkowitą niezależność, zespół współdziałał ściśle z radą robotniczą, z którą uzgadniał tematy badań, ich program i metody.

Dr Jaques i jego zespół zapoznali się najpierw dokładnie z historią i organizacją firmy oraz starali się możliwie dokładnie poznać wszystko, co dotyczyło jej działalności. Następnie dopiero podjęto konsultację w 5 konkretnych przypadkach (case study) wewnętrznych trudności współdziałania (np. w obrębie grupy kierowników, w związku z zmianą systemu płac itp.). Badania te wykazały — jak w przedmowie do książki stwierdza dr Wilson, prezes Instytutu (także lekarz) — że doniosłym czynnikiem w procesie adaptacji do zachodzących w przedsiębiorstwie przemian są „nieświadome siły, przejawiające się w zachowaniu grupowym, i sekretne porozumienia, zmywy między grupami w celach, z których tylko mgliście zdają sobie one sprawę”³. Badanie ma ujawnić to „nieświadome”, wydobyć i rozładować jego działanie. Ponieważ uwaga badacza jest skierowana na „atmosferę” w przedsiębiorstwie, ponieważ praca jego ma służyć poprawie stosunków społecznych w obrębie przedsiębiorstwa, nadaje się badaniu maksymalną jawność, unikając wszystkiego, co nie mogłoby być ujawnione.

Zasada, aby do konkretnych problemów przystępować dopiero po dokładnym poznaniu całości stosunków w przedsiębiorstwie, wynika z założenia metodologicznego, o którym dr Jaques mówi następująco: „Plan ten wypływa z teorii badań terenowych, która — krótko mówiąc — twierdzi, że poszczególne zdarzenia można najlepiej zrozumieć jako wynik innych powiązanych z nimi zdarzeń w obrębie szerszego pola, na którym ono wystąpiło; tzn. nie można wyjaśnić społecznego zachowania się w pojęciach prostego stosunku przyczyny i skutku” (s. 4).

Praca dra Jaquesa jest próbą zastosowania do stosunków społecznych w przedsiębiorstwie przemysłowym teorii i terapii psychoanalitycznej, w czym niewątpliwie odzwierciedla się także wpływ psychologizujących kierunków w socjologii amerykańskiej. Próba ta jednak budzi poważne zastrzeżenie zarówno od strony jej praktyczno-terapeutycznego zastosowania, jak i od strony teoretyczno-poznawczej, zwłaszcza ze względu na jej metodologiczną niedoskonałość. Mimo postulatów analizy zjawisk w ich konkretnym, wielostronnym uwarunkowaniu — w praktycznym zastosowaniu ujawnia się jej jednostronność. Kierując uwagę na „podświadome”, nie docenia się świadomych dążeń i realnych sprzeczności wśród różnych grup ludzi, kooperujących w procesie produkcji. Postulat całościowego traktowania zjawisk, niemożliwy do osiągnięcia zwłaszcza przy obecnym rozwoju socjologii przemysłowej, zawodzi także praktycznie.

³ „Unconscious forces in group behaviour, and the unwitting collusion between groups for purposes of which they are only dimly aware” (*The Changing Culture*, s. XVII).

Akcentując szczególną doniosłość różnych rad, komitetów itp. jako instytucji porozumiewania się (komunikacji) między różnymi grupami w przedsiębiorstwie, autor rozpatruje je nie tyle ze względu na ich formalne zadania i funkcje, ile jako czynniki wytwarzające pewną społeczną atmosferę wzajemnego rozumienia, a więc jako czynniki kształtowania się pożądanego „morale” w przedsiębiorstwie, pożądanych postaw i zachowania się pracowników.

Szczególne bowiem zainteresowanie tej szkoły stanowi problem „morale” załogi, współdziałania w przedsiębiorstwie, skutecznego systemu porozumiewania się (communication and participation), zapewnienie zrozumienia wzajemnego między różnymi jednostkami i grupami w przedsiębiorstwie, a zwłaszcza między kierownictwem i załogą. Ponieważ do analizy teoretycznej tych zjawisk nie wystarczają pojęcia „attitude” i „behaviour” (postaw i zachowania się), Jaques wprowadza dodatkowy zespół pojęć, który ma umożliwić analizę i systematyzację zjawisk życia zbiorowego w fabryce. Pojęcia i metody psychologii indywidualnej (abstrahując od ich psychoanalitycznego w danym wypadku charakteru) nie są oczywiście adekwatne w zastosowaniu do zjawisk społecznych, do społecznego zachowania się jednostek i grup. Jaques sięga więc do narzędzi poznawczych etnologii, wytworzonych głównie przez kierunek funkcjonalistyczny, kładący również nacisk na badanie zjawisk w ich wielostronnym, konkretnym uwarunkowaniu. Przystępując w części III pracy do analizy zmian, jakie nastąpiły w badanym przedsiębiorstwie w wyniku wzajemnego oddziaływania sił społecznych i technicznych, dr Jaques podejmuje próbę ujęcia zmian w społeczności fabrycznej jako zmian „wzoru działalności społecznej przedsiębiorstwa” (pattern of social activity”, s. 249 i inne). Wzór ten, jak mówi, wytwarza się w wyniku wzajemnego oddziaływania na siebie (interaction) trzech czynników — struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa, jego kultury oraz osobowości jego pracowników.

Struktura to sieć ról społecznych, jednostkowych lub grupowych, związanych z określonymi stanowiskami w fabryce; rolę odczuwa pracownik jako coś zewnętrznego, niezależnego od niego, do czego musi się dostosować. Pracownik dopiero przez to, że bierze na siebie (realizuje) pewną społecznie określoną rolę w społeczności przedsiębiorstwa, staje się rzeczywistym członkiem tej społeczności. Kulturę społeczności przedsiębiorstwa definiuje autor jako „zwyczajowy i tradycyjny sposób myślenia i postępowania, który podziela ją w większym lub mniejszym stopniu wszyscy jej członkowie i którego muszą się uczyć nowi pracownicy, aby być przyjętymi przez zbiorowość” (s. 251).

„Pod pojęciem osobowości rozumiemy — pisze autor — całkowitą strukturę psychologiczną jednostki, jej postawy i wierzenia, dążenia i ambicje, sympatie i antypatie, umiejętności w nawiązywaniu społecznych stosunków i przewodzenia, uzdolnienia techniczne i kwalifikacje, inteligencję i wiedzę. Gdy liczne aspekty osobowości są świadome w tym znaczeniu, że jednostka zdaje sobie z nich sprawę i otoczenie wie o nich, wiele najbardziej doniosłych pozostaje w nieświadomości. Ludzie nie zdają sobie sprawy z wielu podstawowych przyczyn, dla których postępują tak, a nie inaczej, wykrycie zaś tych przyczyn jest bardzo trudne, pochłania wiele czasu i wymaga specjalnych metod. Doniosłość tych nieświadomych czynników polega na tym, że ludzie, sami o tym nie wiedząc, mogą wyznawać wiele sprzecznych i niekonsekwentnych poglądów, że ulegają sprzecznym motywom, z których część jest uświadomiona, a część nie” (s. 252).

Zmiany w jednym z tych czynników wymagają zmian i przystosowania w pozostałych, w przeciwnym wypadku muszą wystąpić napięcia i konflikty. Jeżeli np.

fabryka przejdzie z bardziej indywidualnych metod produkcji na metody produkcji masowej (dokona się zmiana kultury fabryki), wówczas musi dobrać sobie pracowników o innym typie osobowości oraz musi dokonać zmian w strukturze; musi likwidować niektóre dotychczasowe i utworzyć nowe komórki organizacyjne, wytworzyć nowe zbiorowe role.

Ten właśnie zespół pojęć — struktury, kultury i osobowości — ujmujący przedsiębiorstwo przemysłowe jako swoistą grupę kulturową, zasługuje na uwagę socjologa. Autor niełatwo sobie radzi z posługiwaniem się tym złożonym rusztowaniem teoretycznym w konkretnej analizie badanych zjawisk. Ale właśnie ten zespół pojęć został podkreślony w tytule książki, która w ciągu 6 lat osiągnęła 3 wydania.

Oksfordzki ośrodek stosunków przemysłowych (industrial relations), który w tym omówieniu reprezentuje książka Hugh Clegga⁴, odnosi się z dużą rezerwą do kierunku badań, jakimi zajmuje się Tavistock Institute, a które koncentrują się na nieformalnej organizacji przedsiębiorstwa i na problemach atmosfery moralnej i współdziałania w przedsiębiorstwie. Badacze z ośrodka oksfordzkiego uważają ten kierunek nie tyle nawet za naukę stosowaną, ile za rodzaj umiejętności. Próby pewnych uogólnień, wykraczające poza funkcje praktycznego poradnictwa, traktują jako interesujące poszukiwania, które jednak nie osiągnęły poziomu naukowego, nie doprowadziły do opracowania ścisłych metod badawczych i założeń metodologicznych, czego pewną miarą jest fakt, że nie można uczynić z nich przedmiotu nauczania uniwersyteckiego. Być może, że krytycyzm oksfordzkiego ośrodka wobec „human relations” wynika w pewnej mierze z faktu, że jego zespół, uważający za swego ojca duchowego G. D. H. Cole'a, związany jest z ruchem robotniczym, z lewym skrzydłem Labour Party.

Clegg, Flanders i inni wychodzą z założenia, że dla stosunków społecznych w przedsiębiorstwie decydujący jest stosunek pracownicy-przedsiębiorca, przy czym ze względu na historyczny rozwój w Anglii stosunek ten kształtuje się przede wszystkim poprzez działalność związków zawodowych. Ponieważ zaś te stosunki w Anglii rozwijają się nie według jakichś teoretycznych założeń, lecz „stosownie do praktycznych potrzeb i zmieniających się presji społecznych” dają one rzeczywisty obraz stosunków społecznych w przemyśle.

Ośrodek oksfordzki skupia więc swe zainteresowanie naukowe na działalności angielskich związków zawodowych uważając, że wyrażają one postawy i dążenia pracowników oraz wpływają na stosunki społeczne w przemyśle w ogóle i w poszczególnych przedsiębiorstwach. Stosunki te są badane w ich formalnym kształcie pod postacią zwyczajowo i umownie wytwarzanych sposobów współdziałania i „opozycji”, porozumiewania się i uczestnictwa w rozwiązywaniu konfliktów między pracownikami a przedsiębiorcami, w uzgadnianiu zmian technicznych w fabryce itp. Przedmiotem badania bywa konkretny związek i jego działalność.

Książka H. Clegga *General Union* może być przykładem traktowania stosunków

⁴ Do ośrodka tego należy także Allan Flanders, autor książki o związkach zawodowych — *Trade Unions*, której pierwsze wydanie ukazało się w 1952 r., a drugie w 1957, oraz współautor (wraz z Cleggiem) podręcznika pt. *The System of Industrial Relations in Great Britain* (1954). Można tu także wymienić K. G. Knowlesa, autora książki pt. *Strikes: A Study in Industrial Conflict*, Oxford 1952. Wszyscy oni są związani z Labour Party z jej skrzydłem socjalistycznym (Socialist Union). A. Flanders był jednym z autorów programu opracowanego przez Socialist Union i autorem ostatecznego jego tekstu, ogłoszonego w 1956 r. pt. *The Twentieth Century Socialism*, London 1956. Penguin Books.

społecznych w przemyśle przez ośrodek oksfordzki. Przedstawia ona historyczny rozwój struktury władz, organizację i metody działania jednej z dwu największych angielskich unii związkowych i ma charakter systematycznego opisu historycznego z pewnymi próbami uogólnień co do skuteczności i demokratyczności form działalności opisywanego związku zawodowego. Uogólnienia te zmierzają nie tylko do wniosków nomotetycznych, lecz także teleologicznych. Jeżeli idzie o skuteczność działania na rzecz zrzeszonych robotników, związek (a z nim autor) przekonany jest o najwyższej skuteczności umów zbiorowych i wspólnych z pracodawcami konsultacji („collective bargaining”, „joint consultation”) na gruncie dobrego zrozumienia własnych interesów przez obie strony⁵. Odrzuca się hasła walki klasowej. Funkcję związku określa się jako opozycję w stosunku do kapitału z pewną nieufnością wobec form współdziałania robotników we własności przedsiębiorstwa i udziału w zyskach jako zacierających wyraźne stanowiska stron i w rezultacie prowadzących do konfliktów. Omawiając działalność związku w przemyśle gazowym autor zauważa: „Stosunki pracy w przemyśle gazowym układały się dużo lepiej niż w jakimkolwiek innym przemyśle brytyjskim. Przypisywano to często systemom udziałów i uczestnictwa w zyskach w tym przemyśle. Jednakże stosunki układały się dobrze w tych przedsiębiorstwach, w których wyżej ceniono negocjacje ze związkiem aniżeli komitety uczestnictwa w zyskach, uważane za antyzwiązkowe” (s. 172). Tego uogólnienia autor nie poddaje jednak specjalnej analizie ani go nie rozwija szczegółowej. W innym miejscu zaś mówi o coraz bardziej pozytywnym w zasadzie stosunku tegoż związku do ruchu „co-partnership i productivity”, z którym robotnicy wiążą nadzieję na wyższe zarobki (s. 335).

Omawiając formy działania organizacji związkowej i różne szczeble jej przedstawicielstwa autor rozważa, w jakiej mierze przedstawiciele związku związani są masą członkowską i wyrażają jej dążenia⁶, jako że — jak to formuluje — „zadaniem związku zawodowego, a co najmniej jego podstawowym zadaniem jest chronić interesy swoich członków, tak jak oni je widzą” (s. 328). Ale i w tym wypadku autor poza opis nie wychodzi. *General Union* nie zawiera żadnych analiz socjologicznych książka napisana jest bez socjologicznego rynsztunku pojęciowego.

W badaniach prowadzonych przez Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu; w Liverpoolu, którego kierownikiem jest prof. T. S. Simey, dbałość o właściwy rynsztunek teoretyczny i metodologię ujawnia się bardzo wyraźnie. *The Dock Worker* oraz

⁵ Chciałbym tu zacytować w związku z tym dwa charakterystyczne zdania z książki Clegga: „Jeden z funkcjonariuszy związku stwierdził: zajęciem (business) związku jest sprzedawanie pracy i uzyskiwanie za nią możliwie najwyższej ceny. Związek sprzedaje różne rodzaje pracy na rozmaitych rynkach, co musi brać pod uwagę w umowach, jakie zawiera. Żaden kupiec (businessman), który chce utrzymać swój byznes, nie może sobie pozwolić na to, aby oszukiwać lub bez reszty wyzyskiwać swoją przewagę przy każdej okazji. Kupcy, których przedsiębiorstwa rozwijają się pomyślnie, dbają o dobre stosunki z klientami, związek musi robić tak samo” (*Gen. Union*, s. 254). „Tym, którzy oskarżają je o oportunizm, związki mogłyby odpowiedzieć, że związkowcy hołdujący teorii rewolucyjnej i odrzucający kompromis ze społeczeństwem, w którym żyją, mają małe szanse zapewnienia ochrony interesów swoich członków, którzy muszą zdobywać swój chleb codzienny w tym społeczeństwie” (tamże, s. 330).

⁶ Warunkami, jakie muszą być stworzone, aby zapewnić demokratyzację stosunków w przedsiębiorstwie, zajmuje się H. Clegg specjalnie w pamflecie pt. *Industrial Democracy and Nationalization* (Oxford 1955, s. 170). Tezą tej pracy jest, że warunkiem demokratyzacji przemysłu jest wprowadzenie demokratycznych form zarządzania (zwłaszcza joint consultation) na terenie najmniejszych jednostek produkcyjnych (oddziałów, fabryk), a nie tylko generalnie w przemyśle. Nacjonalizacja sama przez się nie przyczynia się do demokratyzacji stosunków w obrębie przedsiębiorstwa.

Technical Change and Industrial Relations są chronologicznie ostatnimi pozycjami z wydanych dotychczas pięciu tomów, przedstawiających wyniki badań socjologicznych prowadzonych przez ten ośrodek⁷. Trzy pozycje, *Industrial Leadership* oraz wyżej wymienione dwa tytuły, bezpośrednio wchodzą w zakres socjologii przemysłu. Każde następne badanie wyraźnie wzbogaca warsztat badawczy socjologów liverpoolskich o dodatkowe narzędzia metodologiczne i techniczne do analizy badanych stosunków w przemyśle. Każde z następnych rozwija pojęcie struktury społecznej, systemu społecznego przedsiębiorstwa.

Podstawową tezę tych prac jest stwierdzenie, że struktura społeczna przedsiębiorstwa wpływa decydująco na postawy i zachowanie się osób działających w przedsiębiorstwie. Akcentują one konieczność łączenia dwojakiego rodzaju podejścia w takich badaniach: teoretycznego i praktycznego. „Celem tych badań — mówi dr Scott w przedmowie do *Industrial Change* — jest rozwijanie podstawowej wiedzy o instytucjach i zachowaniu się w przemyśle oraz możliwie bezpośrednie przyczynianie się do rozwoju polityki przemysłowej i społecznej przez wybór problemów badawczych interesujących przemysł i społeczeństwo”.

Podobnie jak w ośrodku oksfordzkim, w badaniach społecznych Uniwersytetu w Liverpoolu dużo uwagi poświęca się wpływom związku zawodowego na ułożenie stosunków panujących w badanym zakładzie przemysłowym. Ale już w pierwszej z tych prac poświęconych joint consultation system społeczny przedsiębiorstwa w ujęciu liverpoolskim jest znacznie szerszy: obejmuje strukturę formalną i nieformalną przedsiębiorstwa oraz stosunki nie tylko między kierownictwem a związkiem, lecz także między kierownictwem a pracownikami bezpośrednio.

The Dock Worker przedstawia wyniki badań w porcie Manchester (dla sprawdzenia pewnych metod badawczych prowadzono niektóre badania w innym mniejszym porcie)⁸. Przedmiotem badania była reakcja dokerów na zmianę dotychczasowego, dość dorywczego i nie uporządkowanego systemu ich zatrudniania na bardziej stałe i uregulowane. Badanie miało ustalić, jaki wpływ na postawy i zachowanie się dokerów wobec tej zmiany, w zasadzie korzystnej, miały pewne aspekty struktury formalnej i nieformalnej oraz historycznie uwarunkowane stosunki społeczne wśród dokerów i w społeczności lokalnej. Badanie wykazało, że mimo iż w zasadzie dokerzy pragnęli tego rodzaju zmiany, jaka nastąpiła, i mimo że ich warunki materialne się poprawiły, oczekiwania związane z tą zmianą przez przedsiębiorców, związki zawodowe i władze w znacznym stopniu zawiodły.

Z badań i analizy ich wyników wyprowadzono wniosek, że „zmiany w strukturze społeczności przemysłowej [industrial community] lub w jakiegokolwiek społeczności niewiele przyczyniają się do poprawy stosunków społecznych, jeżeli nie są one zharmonizowane z postawami i dążeniami zainteresowanych jednostek”. Inaczej mówiąc —

⁷ Pozostałe 3 pozycje są następujące: W. H. Scott, *Industrial Leadership and Joint Consultation: A Study of Human Relations in three Merseyside Firms*, 1952; *Neighbourhood and Community: An Enquiry into Social Relationship on Housing Estates in Liverpool and Sheffield*, 1955; J. B. Mays, *Growing up in the City: A Study in Juvenile Delinquency in an Urban Neighbourhood*, 1955.

⁸ Na karcie tytułowej książki jako „Autor” figuruje — The University of Liverpool — Department of Social Science. W słowie wstępnym zamieszczono wyjaśnienie, że generalna koncepcja badań zrodziła się w tym wydziale, zaś zaplanowanie i przeprowadzenie badań należało do J. Woodwarda, R. S. Webstera, E. Mumford i J. Gogarty'ego, którzy korzystali z pomocy kilku innych osób przy pracach statystycznych i redakcyjnych.

trzeba równocześnie starać się o pobudzenie procesu przystosowania tych postaw do zmienionych warunków. Okazało się więc, że skuteczność programów reorganizacji w przemyśle, zmierzających do poprawy stosunków między kierownictwem a robotnikami oraz do polepszenia nie tylko ich dobrobytu, lecz także poczucia zadowolenia z pracy, zależy od pomyślnego powiązania obu tych czynników we wzorce społecznym. „Oznacza to, że ten, kto inicjuje takie zmiany, musi przejawiać pełne zainteresowanie potrzebami i uczuciami jednostek, mężczyzn i kobiet, na których ideały i sposoby życia zmiana ta oddziała“ (s. 225).

W badanym przypadku zmiana wkraczała głęboko w historycznie ukształtowane nawyki pracy i życia dokerów, którzy odczuli nowe środki administracyjne (sposób werbunku, kontrola zatrudnienia itp.), niezbędne w związku z zagwarantowaniem minimum zarobków, jako naruszenie ich swobody w zakresie stosunków pracy, tak jak oni ją sobie tradycyjnie wyobrażali. Konflikty, jakie na skutek tego wystąpiły (dzikie strajki itp.), autorzy tłumaczą w dużym stopniu tym, że brak było narzędzi komunikacji, porozumiewania się między pracodawcami a robotnikami i między związkami zawodowym a robotnikami, co z kolei było spowodowane słabością organizacji związkowej, w której robotnicy nie widzieli swego przewodnika i przedstawiciela (brak ośrodka skupienia — mówiąc językiem Znanieckiego). W tych warunkach z jednej strony nie było środków, przy których pomocy można by wyjaśnić dokerom istotę dokonywanych zmian i oddziaływać na ich postawy, nie było też możliwości wprowadzenia tych zmian po uprzednim uzgodnieniu z dokerami; z drugiej strony otwierało się szerokie pole do pojawienia się przywódców nieformalnych. Pod tym względem stosunki istniejące w wielkiej stalowni, które były przedmiotem badań opisanych w *Technical Change*, przedstawiały się inaczej. Silna organizacja związkowa, z którą robotnicy czują się związani, którą uważają za swego przedstawiciela i która faktycznie spełnia tę rolę, żywa więź między robotnikami a związkiem, który każdy swój krok wyjaśnia i uzgadnia z masą członkowską, i duża rola w tym zakresie społecznych działaczy związkowych sprawiają, że robotnicy współdziałają harmonijnie w przeprowadzeniu zmian i przystosowują się do nich. Zmiany w zasadzie korzystne dla robotników są dla pewnych grup niepomyślnie i naruszają nawet dość istotnie ich tryb życia poza pracą. Nie prowadzi to jednak do konfliktów, lecz do stopniowych procesów przystosowania.

W zestawieniu z *Dock Worker* rusztowanie pojęciowe, metodologia i technika badań w *Technical Change* są dużo bogatsze. Staranniejsze i gruntowniejsze, bardziej systematyczne i krytyczne jest także opracowanie zebranego materiału. We wstępie są krótko omówione poprzednie badania i doświadczenia ośrodka, na których podstawie sformułowany został problem badawczy jako dalsze rozwinięcie poprzednich badań⁹. Następnie są przedstawione: problem badawczy (szerzej rozwinięty w załączniku A—Analytical Framework), zasady doboru terenu badań ze względu na zamiar intensywnych, a nie ekstensywnych badań, podstawowe pojęcia zastosowane do analizy badanych zjawisk, sposób postępowania i metody badawcze. W dalszych rozdziałach omówiona jest historia i organizacja przedsiębiorstwa, rodzaj jego produkcji, stan techniczny, stosunki własności, związki zawodowe i ich stosunki z kierownictwem, struktura zawodowa, powiązanie ze społecznością lokalną, struktura kierownictwa oraz przebieg i wynik badań na temat postaw personelu kierowniczego, administracyjnego i robotników

⁹ Badania ośrodka w Liverpoolu są inicjowane dla osiągnięcia określonych zadań poznawczych, a nie na zamówienie przedsiębiorstw. Teren badań (przedsiębiorstwo) dobierany jest ze względu na jego przydatność do zbadania postawionego problemu.

wobec zmian i wreszcie konkluzje¹⁰. W siedmiu załącznikach przedstawione jest ruszowanie teoretyczne, noty statystyczne, obliczenia zarobków oraz wzory kwestionariuszy użytych w ankietach i wywiadach. Jeżeli idzie o materiały i metody badań, zbadano dokładnie dokumenty historyczne i aktualne (także prasę, protokoły posiedzeń przedsiębiorstwa) i dokonano na ich podstawie oraz na podstawie ustnych informacji opisu, sporządzono zestawienie składu załogi z uwzględnieniem licznych cech, przeprowadzono wywiady z wylosowaną próbką pracowników z każdej grupy zawodowej¹¹. Problem badawczy stanowiło poznanie czynników społecznych, ułatwiających i hamujących wprowadzenie zmian technicznych do przedsiębiorstwa przemysłowego. Po pierwsze badano, jaki wpływ ma struktura społeczna zakładu wytwórczego na wprowadzenie i asymilację zmian technicznych i jak z kolei zmiany techniki oddziałują na strukturę społeczną zakładu. Po drugie badano postawy wobec zmian technicznych wśród osób, które doświadczyły takich zmian.

Pojęcie struktury społecznej fabryki formułuje Scott w następujący sposób: „Fabrykę można ująć jako skupienie jednostek należących do różnych grup zawodowych (a także do różnych grup społecznych poza fabryką), powiązanych i skoordynowanych przede wszystkim strukturą formalną przy równoczesnym stopniowym rozwoju i wzroście znaczenia struktury nieformalnej. Całość ta pozostaje pod wpływem elementów tradycyjnych i działa w ramach określonego porządku politycznego, prawnego i umownego” (s. 271).

W strukturze społecznej przedsiębiorstwa wydziela się więc 4 elementy: strukturę formalną, strukturę zawodową (podział pracowników według grup zawodowych)¹², strukturę nieformalną, tradycję (np. istniejące w fabryce tradycje rodzinne odnośnie do właściciela lub robotników). Analiza struktury społecznej przedsiębiorstwa w tych czterech aspektach jest ważnym kluczem do wyjaśnienia postaw i postępowania członków społeczności fabrycznej. Nie tłumaczy tych postaw w całości, ponieważ na postawy i zachowanie się jednostek w fabryce oddziałują także wpływy spoza fabryki oraz osobowości jednostek. Ale — mówi Scott — problem osobowości jako produktu gry sił biologicznych i całokształtu doświadczeń społecznych jednostki należy do psychologa, a nie do socjologa, który nie może skupiać swojej uwagi na różnicach indywidualnych. Ponadto dla wyjaśnienia postaw i zachowania się ludzi w fabryce podstawowe znaczenie ma struktura społeczna fabryki, co oczywiście nie znaczy, że socjolog stosunków przemysłowych nie powinien konfrontować swoich spostrzeżeń z obserwacjami socjologów, zajmujących się szerszym kręgiem społecznych uwarunkowań, czy z obserwacjami psychologów.

¹⁰ Najlepsze i najważniejsze teoretycznie rozdziały są pióra W. H. Scotta; Introduction, Management, Conclusion, a z załączników — Analytical Framework.

¹¹ Przeprowadzono wywiady z 600 pracownikami spośród załogi liczącej prawie 6400 pracowników. Odsetek wylosowanych, różny dla różnych grup zawodowych, wahał się od 5% (spośród ok. 1400 robotników przyuczonych) do 100% (25 osób naczelnego kierownictwa).

¹² Scott definiuje grupę zawodową następująco: „Grupa zawodowa składa się z osób, które spełniają podobne funkcje w ramach organizacji produkcji i u których w związku z tym przejawia się tendencja do wytwarzania i posiadania wspólnych wartości, postaw, interesów i wzorów postępowania”, nie ograniczających się tylko do miejsca pracy, lecz odnoszących się do ich życia w ogóle, a więc światopoglądu, pozycji społecznej, stanowiska, udziału w innych, pozafabrycznych grupach i zrzeszeniach. W analizie badawczej *Technical Change* przyjęto następujący podział na grupy zawodowe: 1. professional, 2. managerial, 3. supervisory and technical, 4. clerical, 5. skilled manual, 6. semi-skilled manual, 7. unskilled manual (s. 264).

Badanie postaw wobec zmian technicznych starano się przeprowadzić nie tylko na podstawie obserwacji aktualnych reakcji pracowników na zmiany, lecz także na podstawie ich postaw ogólnych wobec spraw, jakie wynikły w związku ze zmianami (np. ocena prawa zakładu do wprowadzenia zmiany, do redukcji pracowników na skutek zmiany itp.). Dla ujawnienia tych postaw posłużono się imaginacyjnym opisem zmiany w innym rzekomo przedsiębiorstwie i sposobu rozwiązania problemów, jakie w związku z tym wynikły, i obserwowano reakcje na ten opis.

Badanie, jak pracownicy reagują na zmiany techniczne przeprowadzone w firmie i jak oceniają ich skutki, prowadzono głównie metodą strukturowanych ankiet, uzupełnionych szerszymi, otwartymi wywiadami. Badanie to ujawniło, że oceny poszczególnych pracowników o tym, czy zmiana jest korzystna, czy niekorzystna dla nich, często nie pokrywają się z tym, czego można by oczekiwać po zbadaniu niektórych — wydawałoby się nie budzących wątpliwości — skutków tych zmian dla danego pracownika. Często oceny te nie zgadzają się ze stanem faktycznym, np. robotnik, który po zmianie zarabia więcej niż poprzednio, odpowiada niejednokrotnie, że zmiana pogorszyła jego sytuację zarobkową. Bliższa analiza tego ostatniego przykładu wykazała, że taka rozbieżność występowała w tych grupach pracowników, którzy zyskali mniej niż inne grupy (przesunięcie we wzajemnych ustosunkowaniach poszczególnych grup na drabinie płac). Ponadto dla różnych grup inne elementy były ważne w ocenie zmiany, np. pracownicy na różnych stopniach kierowniczych oceniali zmianę według uzyskanego awansu (pozycji) i według tego, czy w nowej sytuacji ich szanse awansu są większe lub mniejsze, robotnicy w produkcji — raczej według zarobków i perspektyw zarobkowych (s. 254). Trzeba jednak w związku z tym zauważyć, że zespół wartości, według których osobnik określa swój stosunek do zjawisk społecznych, jest z reguły szerszy i nie daje się sprowadzić do jednego motywu postępowania. Natomiast w różnym czasie i w różnej sytuacji aktualizują się inne motywy czy sprawdziany wartościowania. Przykład tego znaleźć można także w *Technical Change*. Postawy wobec zmian technicznych dokonywanych w okresie międzywojennym, tzn. w okresie dużego bezrobocia, wyznaczone są przewidywaniami pracownika co do prawdopodobieństwa utrzymania czy utraty pracy, natomiast względy na wysokość płacy odgrywają drugorzędą rolę albo wcale się nie ujawniają. Po wojnie, w okresie pełnego zatrudnienia w Anglii nie występuje przy ocenie takich zmian troska o utrzymanie się przy pracy, lecz niepokój o zarobki, często wręcz niepokój o to, czy wzrost zarobków będzie znaczniejszy. Nie wynika jednak z tego wcale, że w pierwszym przypadku odpowiedni poziom zarobków, w drugim zaś pewność zatrudnienia nie stanowi dla pracowników istotnej wartości.

Podobnie jak badanie Jaquesa prowadzone pod auspicjami Tavistock Institute, tak i badania ośrodka liverpoolskiego zmierzają do poznania i wyjaśnienia czynników społecznych, kształtujących postawy pracowników i robotników wobec zmian zachodzących w przedsiębiorstwie w tym celu, aby można było zapewnić pozytywne postawy załogi wobec wprowadzenia zmian technicznych. Jest to kapitalne zagadnienie socjologii i psychologii przemysłowej, ponieważ w nowoczesnym przedsiębiorstwie zmiany techniczne następują coraz częściej i w coraz krótszych odstępach czasu. Studiując problematykę i metodologię oraz przebieg i wyniki tych badań, trudno jednak nie dostrzec, że problem badań jest stawiany ciągle jeszcze zbyt szeroko, wskutek czego staje się zbyt złożony, obejmuje zbyt liczne aspekty zagadnienia, aby można było dostatecznie pogłębić badanie każdego z nich, nie mówiąc już o ogromnych trudnościach syntezy wyników badań. W rzeczywistości też ostateczne syntetyczne

konkluzje, a zwłaszcza próby wskazań praktycznych, okazują się niezbyt ciekawe. Interesujące, rzeczywiście rozszerzające naszą wiedzę o stosunkach społecznych, o statyce i dynamice tych stosunków przynoszą poszczególne fragmenty badań. Wydaje się więc, że tymczasem należałoby ograniczyć przedmiot badania do węższych odcinków rzeczywistości społecznej.

Z drugiej jednak strony prawidłowe sformułowania problemu badawczego możliwe jest wtedy, gdy problematyka całości, której częścią jest badany fragment, jest rozwinięta, gdy rozwinięty jest należycie warsztat poznawczy, teoretyczny i metodologiczny. Staralem się pokazać na przykładzie zarówno książki Jaquesa, jak i Scotta, że angielskie studia nad stosunkami społecznymi w przemyśle przyczyniają się do rozbudowy tego warsztatu. Nie jest zadaniem tego szkicu krytyka tych osiągnięć, tym bardziej gdy doświadczeniom badawczym Anglików nie możemy przeciwstawić własnych doświadczeń badawczych. W każdym jednak razie stwierdzić można, że z omówionych książek szczególnie zainteresowanie socjologa, zajmującego się socjologią przemysłową, wzbudzić winien *Technical Change and Industrial Relations* zarówno ze względu na swoją stronę teoretyczną, jak i techniczno-badawczą.

Wszystkie omówione książki mimo dzielących je różnic łączy jeden problem: problem „komunikacji” wewnątrz przedsiębiorstwa, rozwoju właściwych i realnych narzędzi porozumiewania się kierownictwa i załogi. We wszystkich tych pracach podstawowe w tym zakresie znaczenie przypisuje się związkowi zawodowemu. Czy i w jakim stopniu związek potrafi tę rolę spełniać, zdeterminowane jest tym, czy jest on rzeczywistym wyrazicielem postaw i dążeń pracowników i w jakim stopniu pracownicy identyfikują się ze związkiem i sankcjonują działalność jego społecznych i etatowych funkcjonariuszy jako swą działalność. Omawiane prace zawierają interesujące przyczynki także do tego zagadnienia i w różnym stopniu zajmują się warunkami, jakie muszą być spełnione, aby robotnicy mogli uznać głos związku za własny głos.

Jerzy Piotrowski

ZAGADNIENIA STRUKTUR I STOSUNKÓW SPOŁECZNYCH

Stanisław Ossowski, STRUKTURA KLASOWA W SPOŁECZNEJ ŚWIADOMOŚCI. Zakład Narodowy im. Ossolińskich — Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź 1957, ss. 186. Zagadnienie struktury klasowej stanowi jedno z centralnych zagadnień współczesnej socjologii. Jest ono węzłowym problemem socjologii marksistowskiej. Od niedawna zajmuje się nim intensywnie również socjologia nie wywodząca się od Marksa, o czym świadczą choćby tematyka obrad IV Międzynarodowego Kongresu Socjologicznego w Amsterdamie w 1956 r.

W zainteresowaniach problemem klas i struktury klasowej można łatwo wyróżnić dwa nurty, spotykające się zresztą w wielu pracach. Jeden z nich koncentruje się na badaniach konkretnych zbiorowości z punktu widzenia ich uwarstwienia społecznego lub na badaniach poszczególnych klas w takich zbiorowościach. Dla drugiego nurtu charakterystyczne jest zainteresowanie kwestiami generalnymi, teorią klasy i struktury klasowej w ogóle.

Recenzowana praca należy do drugiego z wymienionych nurtów. Autor jej nie stawia sobie zadania przedstawienia monograficznego obrazu struktury klasowej w świadomości ludzi należących do jednej lub do wybranych zbiorowości. Przed-