

Aleksander Matejko

"The World of Work : Industrial Society and Human Relations", Robert Dubin, Englewood Cliffs 1958 : [recenzja]

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 14/1, 176-179

1960

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.

nieczność nawiązania współpracy między różnymi obozami dla znalezienia wspólnej płaszczyzny porozumienia i drogi rozwoju.

Problematyka omawianego artykułu jest interesującym przykładem prób sklasyfikowania współczesnych systemów społecznych i przedstawienia ich ogólnej charakterystyki. Zarysowuje ona z jednej strony obraz poglądów panujących wśród socjologów niemieckich na istotę i stan tych systemów, a z drugiej jest niewątpliwie wyrazem rosnącego niepokoju, jaki nurtuje społeczeństwo zachodnioniemieckie.

Omawiany podręcznik, będący pierwszą powojenną tego typu pracą wydaną przez niemieckich socjologów, zasługuje na uwagę polskiego czytelnika. Poza pewnymi partiami materiałów, które dotyczą przede wszystkim zagadnień politycznych i wymagają krytycznego spojrzenia, całość uzupełniona bibliografią i wskazówkami dla studiów jest dobrym wprowadzeniem do przedmiotu.

Zdzisław Wójcik

Robert Dubin, THE WORLD OF WORK. Industrial Society and Human Relations. Englewood Cliffs 1958, Prentice-Hall, ss. XIII, 448.

Wśród nowych amerykańskich podręczników socjologii przemysłu książka R. Dubina bezsprzecznie wysuwa się na czoło. Cechuje ją bowiem nie tylko wszechstronne i wnikliwe potraktowanie przedmiotu, lecz również duża dbałość o stronę metodologiczną. Jeśli idzie o stanowisko społeczne autora, to wyraźnie stara się on zająć pozycję bezstronnego obserwatora. W książce Dubina czytelnik nie spotyka się z potępieniem tzw. *managerial sociology* (czyli socjologii przemysłowej uprawianej na użytek tym skuteczniejszego manipulowania pracownikami przez rządzącą elitę), ani też z rozważaniami o alienacji mas pracowniczych w warunkach nowoczesnej cywilizacji przemysłowej. Natomiast książka zawiera wiele cennych, systematycznie ujętych informacji dotyczących zarówno socjologicznej problematyki amerykańskiego świata pracy, jak też szeroko potraktowanych społecznych konsekwencji najnowszej techniki. Stosunkowo niewiele miejsca poświęcił autor wpływowi biurokracyzacji (w znaczeniu tego słowa używanym przez M. Webera) amerykańskiego przemysłu na całokształt życia zbiorowego, który to temat cieszy się wśród współczesnych socjologów amerykańskich szczególną popularnością. Dubin skoncentrował się natomiast głównie na problemach znamienych dla zakładu pracy jako określonej społeczności ludzkiej oraz dla gospodarki siłami roboczymi w skali zarówno mikro- jak też makrosocjalnej. Przegląd tych problemów jest dla czytelnika tym bardziej przejrzysty, że dopełniony został znaczną liczbą tablic, wykresów i fotografii. To ostatnie warto szczególnie podkreślić, gdyż dzięki doskonale dobranemu materiałowi ilustracyjnemu książka Dubina jest stosunkowo łatwo przyswajalna.

Książka składa się z pięciu głównych części. Po omówieniu roli pracy we współczesnym społeczeństwie (część pierwsza) autor obszernie traktuje socjologiczne aspekty organizacji pracy ludzkiej (część druga). Następnie zajmuje się amerykańską siłą roboczą (część trzecia) oraz rolą czynnika ludzkiego w nowoczesnej produkcji (część czwarta). Ostatnia część poświęcona jest problematyce zarządzania pracą w przedsiębiorstwach.

W przeciwieństwie do niektórych innych podręczników Dubin niewiele miejsca poświęca pracy w jej rozwoju historycznym. Wyraźnie chodzi mu o stan dzisiejszy oraz o perspektywę na przyszłość, nierozwalnie związane z postępowaniem technicznym. Sporo uwagi poświęca automatyce, nowoczesnym metodom zarządzania pracą ludzką oraz rosnącej wadze społecznej specjalisty. Jasne jest dla niego, że świat jutra należeć będzie do ludzi względnie wysoko wykwalifikowanych, czego zresztą nie utożsamia z rządami menadżerów.

Na uwagę czytelnika bardzo zasługuje podana przez Dubina systematyka podstawowych pojęć w dziedzinie socjologii pracy. Rozróżnia on mianowicie trzy podstawowe układy stosunków między ludźmi współdziałającymi ze sobą w ramach procesu produkcji: a) układ ważności, b) układ władzy oraz c) układ pozycji.

Pierwszy z tych układów wynika z technologicznego podziału pracy i wyraża stan rzeczy, w którym jedni ludzie są ważniejsi od innych ze względu na pełnioną przez nich funkcję zawodową. W tym sensie maszynista kolejowy będzie bardziej ważny od palacza, tak samo jak szofer od swego pomocnika. Pracowników ceni się tym bardziej, im są oni potrzebniejsi dla danego przedsiębiorstwa z punktu widzenia realizacji określonych zadań roboczych.

Układ stosunków władzy wyraża formalną zależność podwładnego od zwierzchnika, jak również wszelkie możliwe nieformalne zależności o charakterze społecznym (a nie technologicznym). Przez władzę należy rozumieć zresztą nie tylko potencjalną możliwość dysponowania ludźmi, lecz również koordynowanie rozmaitych działań. W tym drugim przypadku podwładni w pewnych okolicznościach mogą dysponować swymi przełożonymi. Dyrektor przedsiębiorstwa w trakcie, gdy jest leczony przez lekarza zakładowego, podporządkowuje się jego zaleceniom, mimo że przecież ten ostatni podlega mu służbowo. Ład wewnętrzny w przedsiębiorstwie wyraża się m.in. w tym, że reguły postępowania obowiązują wszystkich jednakowo i niedwuznacznie wyznaczają sytuacje, w których jedni podporządkowują się drugim bez względu na rangę służbową.

Układ stosunków pozycji wyraża rozmieszczenie poszczególnych ludzi na społecznej drabinie, odpowiednio do panującego w danym środowisku systemu wartości. Ten układ jest zarazem najbardziej względny, gdyż zależy od subiektywnej oceny. Majster bezwzględnie lojalny wobec góry kierowniczej może być ceniony bardzo nisko przez robotników, a natomiast bardzo wysoko przez swojego bezpośredniego przełożonego.

Wychodząc z powyższych trzech układów, Dubin rozróżnia następnie cztery rodzaje zachowania się ludzi w związku z wykonywaną pracą: a) zachowanie się o charakterze technologicznym (*technological behavior*), polegające na realizowaniu zadań roboczych zgodnie z ich techniczną naturą, b) zachowanie się o charakterze formalnym (*formal behavior*), tzn. zgodne z obowiązującymi w przedsiębiorstwie regułami oraz z zarządzeniami przełożonych, c) zachowanie się o charakterze nieformalnym (*non-formal behavior*), zmierzające do zrealizowania zadań roboczych bez względu na przeszkody natury formalnej (tzn. nieraz omijając je), d) zachowanie się o charakterze pozaformalnym (*informal behavior*), mające miejsce na marginesie właściwego procesu pracy i posiadające charakter intymno-osobisty.

Każdy z powyższych rodzajów zachowania się odzwierciedla się w specyficzny sposób w danym układzie stosunków międzyludzkich. Rodzaj wykonywanej pracy oraz posiadane kwalifikacje ze względu na zachowanie się technologiczne warunkują stosunek pracownika do współdziałających z nim towarzyszy (układ ważności) i do najbliższego przełożonego (układ władzy), jak też określają jego pozycję w społeczności zakładowej (układ pozycji). Postępowanie ściśle zgodne z obowiązującymi regułami zapewni pracownikowi dobrą opinię i aprobatę przełożonych (układ władzy), ale z kolei może spowodować dezaprobowanie go przez współkolegów jako „podskakiewicza” (układ pozycji). Dbałość o dobre wykonanie roboty, której towarzyszy lekceważenie biurokratycznych przepisów, wprawdzie przyczyni się do ugruntowania opinii o wykonawcy jako o dobrym fachowcu (układ ważności) i przy tym śmiałym człowieku (układ pozycji), ale jednocześnie narazi go na sankcje ze strony zwierzchnika-biurokraty (układ władzy). Pozaformalne więzi podwładnego z przełożonym, wyrażające się pod postacią ich zażyłej przyjaźni, mogą odbić

się pozytywnie na ich stosunkach formalnych (układ władzy), jednocześnie zaś zaciążyć negatywnie na stosunku między podwładnym a jego kolegami (układ pozycji), a w rezultacie następnie odbić się także ujemnie na jego wynikach roboczych oraz na jego opinii jako pracownika (układ ważności).

Powyższa systematyzacja jest bardziej przejrzysta od schematów proponowanych przez innych autorów amerykańskich i dlatego zasługuje na uwagę. Trudno pomyśleć o jakichkolwiek sensownych badaniach terenowych w zakładach pracy bez takiej lub innej systematyzacji obserwowanych zjawisk. Wydaje się, że porządek proponowany przez Dubina może być bardzo pomocnym narzędziem metodologicznym przy realizowaniu konkretnych badań.

Sporo uwagi poświęca Dubin m.in. małym grupom pracowniczym, które — jak wiadomo — wywierają doniosły wpływ zarówno na postawy pracowników, jak też na produkcję. Dubin dzieli te grupy na: a) grupy technologiczne pracowników powiązanych ze sobą przez sam fakt współdziałania w określonym procesie produkcji, pozbawionych jednakże możliwości regulowania tego procesu (np. grupa robotników przy taśmie montażowej), b) grupy robocze pracowników realizujących wspólne zadanie wyznaczone przez kierownictwo i posiadających przy tym pewien zakres osobistej samodzielności oraz inicjatywy, c) samodzielne zespoły robocze, którym kierownictwo powierza roboty do całkowicie samodzielnego wykonania.

Książka Dubina zawiera również wnikliwy i wszechstronny obraz socjologicznych aspektów gospodarki siłami roboczymi w USA. Dzieląc osoby czynne zawodowo na dwie grupy: grupę ludzi produkujących dobra materialne oraz grupę ludzi świadczących usługi — możemy stwierdzić, że ich wzajemny stosunek liczebny uległ zmianie z 75 : 25 w 1870 r. na 44 : 56 w 1950 r. Rozwój automacji jeszcze bardziej zwiększył udział usług w gospodarce amerykańskiej. Dystrybucja, administracja publiczna, wolne zawody, finanse oraz wszelkiego rodzaju inne usługi ogromnie nabierają na znaczeniu — obok przemysłu, który obecnie obejmuje około 25% ogółu zatrudnionych. Znamienny jest szybki wzrost liczebny grupy specjalistów z wyższym wykształceniem oraz w ogóle pracowników umysłowych. Wydatnie maleje zaś liczebność grupy robotników niewykwalifikowanych. Ma to szereg ważkich konsekwencji natury socjologicznej.

Amerykanie są czynni zawodowo przeciętnie w okresie 46 lat, przy czym ten okres jest dużo krótszy w zawodach wysoko wykwalifikowanych (fachowcy techniczni i wolne zawody — 40 lat, kierownicy, wyżsi funkcjonariusze i właściciele przedsiębiorstw — 41 lat), aniżeli w zawodach nisko wykwalifikowanych (robotnicy niewykwalifikowani — 51 lat). W ciągu swojego życia zawodowego Amerykanie zmieniają wielokrotnie nie tylko miejsce pracy, ale także zawód oraz gałąź gospodarki. Czym niższe kwalifikacje, tym częstsze zmiany miejsca pracy. W ciągu dziesięciolecia 1940—1949 spośród badanych robotników niewykwalifikowanych 22% zmieniło pracę pięć razy lub więcej. Analogiczny wskaźnik dla pracowników wysoko wykwalifikowanych nie przekraczał w poszczególnych grupach 10%. Około cztery piąte zmian wiązało się nie tylko ze zmianą zarobkodawcy, lecz również ze zmianą zawodu względnie gałęzi gospodarki.

Jaki jest kierunek tych zmian i jaka szansa, że dzięki nim dany pracownik rzeczywiście polepszy sobie los? Poprawa warunków zdarza się najczęściej w ciągu pierwszych dwudziestu lub trzydziestu lat kariery zawodowej, potem zaś szanse na poprawę wydatnie maleją. Pracownicy fizyczni stosunkowo rzadko zmieniają rodzaj pracy na umysłową. Spośród ludzi rozpoczynających karierę zawodową przeszło połowa ma przed sobą perspektywę zakończenia jej w grupie zawodowej hierarchicznie wyższej, jedna piąta

pozostanie na tym samym miejscu, zaś jedna czwarta zakończy karierę w grupie zawodowej hierarchicznie niższej.

Interesujące są m.in. przytoczone w książce Dubina wyniki badań dotyczących motywów wyboru zawodu oraz zmian miejsca pracy. Uderzająco duży odsetek ankietowanych, bo 23% ogółu badanych mężczyzn oraz 37% ogółu badanych kobiet, podało, że ich aktualna praca nie była wynikiem świadomego wyboru, lecz tylko przypadkowych okoliczności. Jeśli idzie o motywację własnowolnej zmiany pracy, to z mężczyzn co czwarty a z kobiet co druga podawali jako przyczynę względy osobiste lub rodzinne, a więc nie związane bezpośrednio z samą pracą. Tylko w zanikomej części przypadków własnowolnej zmiany pracy podano względy bezpośrednio związane z samą pracą. Natomiast stosunkowo często podawano za przyczynę odejścia z dotychczasowej pracy chęć zyskania sobie lepszych warunków zatrudnienia (*job improvement*). Fakty te znamienne charakteryzują postawę Amerykanów wobec pracy. Oczywiście jednakże trzeba byłoby tu wziąć pod uwagę różnice pomiędzy różnymi środowiskami społeczno-zawodowymi.

Książka Dubina nie obejmuje problematyki amerykańskiego ruchu zawodowego, stanowiącej przedmiot osobnego opracowania tego samego autora, pt. *Working Union-Management Relations. The Sociology of Industrial Relations* (Englewood Cliffs 1958 wyd. Prentice-Hall).

Aleksander Matejko

USTROJE I RUCHY SPOŁECZNE I POLITYCZNE

STUDIA SOCJOLOGICZNO-POLITYCZNE, nr 1 (1958) i 2 (1959). Redaguje Zespół Katedry Socjologii Stosunków Politycznych UW pod kierunkiem Juliana Hochfelda. PWN, ss. 246 + 234.

Wydawnictwo to jest publikacją ciągłą, bez sztywno ustalonych okresów pojawiania się. Dwa pierwsze numery pozwalają zorientować się już w ogólnym charakterze jego tematyki i założeniach metodologicznych.

Pierwszy artykuł pierwszego numeru pióra prof. J. Hochfelda, pt. *Marksizm a socjologia stosunków politycznych*, jest zapowiedzią ogólnej orientacji wydawnictwa. Socjologia stosunków politycznych — jak stwierdza autor, polega na ujmowaniu zjawisk politycznych (tj. zjawisk składających się na całość władzy państwowej) w jak najszerszym kontekście i uwarunkowaniu ze strony wszelkich czynników społecznych, na ich lokalizacji w historycznie danych strukturach społecznych. Tak pojęta socjologia stosunków politycznych staje się dyscypliną integrującą i przez to odrębną od poszczególnych nauk politycznych (prawo, nauka o państwie, stosunkach międzynarodowych *etc*).

Marksizm, postulując oparcie walki robotniczego o „zdobycie, utrzymanie i wykorzystanie władzy państwowej” na naukowych podstawach, dokonał umiejscowienia problematyki władzy politycznej w stosunkach społecznych i ekonomicznych. W ten sposób marksizm stworzył podwaliny integrującej nauki o polityce, wniósł szereg ujęć i stwierdzeń o trwałej wartości naukowej (konceptja „klasy w sobie” i „klasy dla siebie”; analiza związków między interesami ekonomicznymi a ideologiami; polityczne aspekty kwestii narodowej *etc*). Mimo wielu luk i zaniedbań, wynikających z dążności do „czystości ideologicznej” i innych czynników w późniejszym okresie swego rozwoju, marksizm nadal pozostał najważniejszą ramą teoretyczną dla stworzenia integrującej socjologii stosunków politycznych współcześnie. Jednakże dzieła tego nie podobna dokonać bez wykorzystania wielkiego dorobku naukowego kierunków badań socjologiczno-politycz-