

Anna Majewska

Preferencje różnych aspektów pracy zawodowej i ich korelaty : metody i wyniki badania wartości zawodowej u inżynierów przemysłu maszynowego

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 32/2, 97-117

1980

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.

ANNA MAJEWSKA

PREFERENCJE RÓŻNYCH ASPEKTÓW PRACY ZAWODOWEJ I ICH KORELATY METODY I WYNIKI BADANIA WARTOŚCI ZAWODOWEJ U INŻYNIERÓW PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO

Treść: Subiektywne znaczenie różnych aspektów pracy zawodowej w badaniach psychologicznych i socjologicznych. — Metody badania ważności różnych aspektów pracy zawodowej. — Metoda badania preferencji zawodowych inżynierów przemysłu maszynowego i korelatów preferencji zawodowych. — Korelaty preferencji zawodowych inżynierów przemysłu maszynowego. Wyniki badań: preferencje różnych aspektów pracy i zakładu pracy a pochodzenie społeczne; wiek a preferencje zawodowe; płeć a preferencje zawodowe; treść pracy inżynierów a preferencje zawodowe; stanowisko a preferencje zawodowe. — Bibliografia.

W badaniach nad wartościami zawodowymi pracowników analizuje się znaczenie, jakie ma dla nich praca zawodowa oraz jej poszczególne aspekty.

Różne składniki pracy mają różną wartość dla pracowników. Dla niektórych najważniejsze są motywy autoteliczne, dla innych — instrumentalne. Jakie aspekty pracy zawodowej cenią różne grupy pracowników? Jakie czynniki wpływają na zróżnicowanie preferencji zawodowych?

W niniejszym artykule zostały przedstawione wyniki badań nad warunkowaniami preferencji zawodowych inżynierów przemysłu maszynowego. Pierwsze dwa rozdziały poświęcone są zagadnieniom teoretycznym badań nad wartością różnych aspektów sytuacji zawodowej dla pracowników oraz niektórym problemom metodologicznym takich badań. Trzeci rozdział zawiera opis metody badania preferencji przyjętej w badaniach inżynierów przemysłu maszynowego. W czwartym rozdziale zostały przedstawione wyniki badań.

SUBIEKTYWNE ZNACZENIE RÓŻNYCH ASPEKTÓW PRACY ZAWODOWEJ W BADANIACH PSYCHOLOGICZNYCH I SOCJOLOGICZNYCH

Już w teorii szkoły *human relations* w latach trzydziestych wystąpiła zmienna „wartość różnych aspektów pracy zawodowej”. Zgodnie z ogólnym założeniem o uniwersalnym charakterze natury ludzkiej uznano, że wartości cenione przez pracowników są podobne, nie różnią się zasadniczo w różnych grupach. Zgodnie z modelem E. Mayo pracownicy cenią przede wszystkim te aspekty sytuacji zawodowej, które zaspokajają potrzeby afiliacji. W innych modelach potrzeby afiliacji zastąpiono potrzebami samorealizacji: uznano, że pracownicy dążą przede wszystkim do zaspokojenia potrzeb tego typu. Zainteresowanie wartościami cenionymi przez pracowników wynikało stąd, że uznano wartości zawodowe za zmienną wyjaśniającą postępowanie pracowników, ich postawy i wkład pracy. Dalsze badania wykazały jednak, że zależność zachowań pracowników od wartości zawodowych nie jest prosta i że założenie o uniwersalnym charakterze wartości pracowników nie jest uzasadnione. Zarzucano więc modele oparte na tym założeniu, lecz zainteresowanie wartościami zawodowymi pracowników przetrwało, a nawet wzrosło. Wartości i orientacje zawodowe stały się ważnym problemem badań psychologii i socjologii pracy. Jak pisze Xymena Gliszczyńska (1976), główne zainteresowania badaczy w tej dziedzinie dotyczą trzech zagadnień: jakie wartości cenią różne grupy ludzi, jakie są związki między cenionymi wartościami a charakterystyką badanych grup oraz jakie są związki między preferencjami a wynikami pracy.

W badaniach wartości pracowników zastanawiano się wielokrotnie nad związkami wartości z poziomem zaspokojenia potrzeb. Czy aktualny poziom zaspokojenia potrzeb nie wpływa na to, jakie wartości cenią pracownicy? Może ważne są dla badanych te motywy, które nie są zaspokojone w stopniu dostatecznym, a po zaspokojeniu ich znaczenie zmniejsza się? Gdyby takie przypuszczenie było słuszne, cechy pracy ocenione jako ważne byłyby związane z niezaspokojeniem potrzeb. Taka interpretacja wyników jest zgodna z teorią deprivacji: im większe niezaspokojenie potrzeby tym większe jej znaczenie. Natomiast na podstawie teorii unikania dysonansu można oczekiwać przeciwnej zależności: zaspokojenie potrzeb zwiększa ich subiektywne znaczenie, a niezaspokojenie potrzeb wpływa na zmniejszenie ich znaczenia.

Można przytoczyć przykłady potwierdzające założenia zarówno jednej, jak drugiej teorii. Teorię deprivacji potwierdza często ocena ważności tych cech pracy, których brak jest niemożliwy do zrekomensowania. Tak jest np. w przypadku potrzeb materialnych: niezadowolenie z zarobków może zwiększyć znaczenie motywów materialnych, o ile pracownik

nie widzi możliwości rekompensaty braku zaspokojenia tych potrzeb. W innych przypadkach można znaleźć również potwierdzenie teorii unikania dysonansu. Tak jest np. w ocenie ważności tych aspektów pracy, których brak można zrekompensować. Niezadowolenie z warunków pracy lub perspektyw awansu w zakładzie łączy się czasem z małym znaczeniem tych aspektów pracy dla badanych. Taki wynik można zinterpretować jako dążenie do zmniejszenia dysonansu między aspiracjami a rzeczywistością.

Wydaje się więc, że w pewnych przypadkach poziom zaspokojenia potrzeb zawodowych może wpływać na subiektywne znaczenie różnych aspektów sytuacji zawodowej. Na ogół jednak aktualny poziom zaspokojenia potrzeb zawodowych nie ma wpływu na ważność różnych cech pracy. Świadczą o tym wyniki badań przytoczone przez X. Gliszczyńską (1971). Z badań G. H. Hofstede i F. Perri (1971) wynika również, że znaczenie różnych aspektów pracy nie zależy od poziomu zaspokojenia potrzeb zawodowych. Są to wnioski ważne dla właściwej interpretacji wyników badania subiektywnego znaczenia składników sytuacji zawodowej.

Inny czynnik, o którym należy pamiętać interpretując wyniki badania ważności, to dążenie respondentów do dostosowania ocen do wartości społecznie akceptowanych. Wartości deklarowane przez badanych to często wartości uznawane, a nie odczuwane. Tymczasem chodzi o zbadanie wartości rzeczywiście odczuwanych przez respondentów, tych wartości, które decydują o ich postawach i zachowaniu.

Takie zastrzeżenie dotyczy jednak większości badań nad postawami, opartych na deklaracjach respondentów. Poszukiwanie coraz doskonalszych metod badania preferencji wynika z dążenia do wyeliminowania odpowiedzi deklaracyjnych, dostosowanych do norm społecznych; do określenia wartości rzeczywiście odczuwanych przez respondentów.

METODY BADANIA WAŻNOŚCI RÓŻNYCH ASPEKTÓW PRACY ZAWODOWEJ

W wielu badaniach subiektywnego znaczenia różnych aspektów pracy zawodowej przyjmowano różne metody badania. Cel zwykle jest ten sam: określenie hierarchii ważności cech, jednak różne metody badania prowadzą do wyników nie zawsze zgodnych. Do takiego wniosku doszedł G. H. Hofstede badając związki między wynikami pomiarów ważności cech przy zastosowaniu kilku różnych metod (1976). Kwestionariusz przyjęty w tych badaniach zawierał 22 cechy pracy i zakładu pracy. Respondenci oceniali ważność każdej z nich na pięciostopniowej skali, a następnie wybierali trzy najważniejsze cechy z całej listy. Na tej podstawie ustalono dwie hierarchie ważności cech. Korelacja między nimi była

istotna, lecz niezbyt silna. Zdaniem G. H. Hofstede metoda oceny każdej cechy na skali jako podstawa określenia hierarchii preferencji daje lepsze rezultaty niż inne metody. W tym samym badaniu określono również związki między metodą oceny każdej cechy na skali a oceną ważności cech w triadach.

Ta ostatnia metoda polega na wyborach cechy najważniejszej i najmniej ważnej ze zbioru trzech cech. Związki między wynikami uzyskanymi przy pomocy tych dwóch metod okazały się znacznie wyższe.

Autorka tego opracowania badała wyniki pomiaru ważności uzyskane przy zastosowaniu trzech metod: oceny każdej cechy na skali, wyboru trzech najważniejszych cech z całej listy oraz wyboru cech w triadach. Wyniki były podobne, lecz nieidentyczne. Wynika stąd, że porównywanie ważności cech pracy badanej przy pomocy różnych metod nie zawsze jest w pełni uzasadnione.

G. H. Hofstede badał tylko trzy metody określenia hierarchii ważności cech pracy. W badaniach psychologicznych stosowane są także inne metody. Często stosowana jest metoda porównywania cech parami. Respondentowi przedstawia się oceny pary cech, a jego zadaniem jest wybór cechy ważniejszej. Ta metoda została opisana przez L. Thurstone'a w 1959 r. W polskich badaniach została zastosowana np. przez X. Gliszczyńską (1971) oraz J. Koralewicz-Zębik (1974).

Od wszystkich wymienionych dotychczas metod różni się znacznie metoda porządkowania zbioru cech dokonanego przez samych respondentów. W przeciwieństwie do metod wyżej wymienionych badany zdaje sobie sprawę, czemu mają służyć jego oceny. Możliwe, że wtedy częstsze jest dostosowanie odpowiedzi do oczekiwań społecznych. Niekiedy uważa się, że wyniki uzyskane przy pomocy tej metody nie są w pełni wiarygodne także z innego powodu: jednoczesne rangowanie dużej ilości cech może być zadaniem zbyt trudnym dla respondentów. Zarzuty wobec tej metody wynikają czasem z ogólnych założeń dotyczących systemu wartości. Np. zdaniem J. Koralewicz-Zębik (1974) cechą charakterystyczną systemu wartości jest konflikt między wartościami. Metoda porównywania cech parami uwzględnia właśnie tę cechę systemu wartości stawiając respondenta w sytuacji wyboru. Wydaje się jednak, że rangowanie większej ilości cech przez respondenta nie eliminuje konfliktu między wartościami, zwłaszcza jeżeli na każdej pozycji hierarchii może być umieszczona tylko jedna cecha. Wybierając pewną cechę jako najważniejszą badany rezygnuje z wyboru innej, którą musi umieścić niżej. Wyboru cech umieszczonych na kolejnych miejscach hierarchii dokonuje za każdym razem z całego zbioru cech.

Wybór metody badania ważności różnych aspektów pracy zawodowej powinien być oparty na znajomości badanego środowiska. Metoda rango-

wania zbioru cech przez samych respondentów prawdopodobnie nie jest najlepsza w odniesieniu do wszystkich badanych środowisk. W badaniach inżynierów przemysłu maszynowego decyzja o zastosowaniu tej metody wynikała z doświadczeń uzyskanych w badaniu pilotażowym. Stosunki niższości i wyższości cech w hierarchii ważności uznane zostały przez respondentów za oczywiste. Graficzna forma kwestionariusza powstała w wyniku sugestii badanych inżynierów. Można więc przyjąć, że rangowanie cech nie było zadaniem zbyt trudnym dla inżynierów i że jest to metoda badania właściwa w tym środowisku.

METODA BADANIA PREFERENCJI ZAWODOWYCH INŻYNIERÓW PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO I KORELATÓW PREFERENCJI ZAWODOWYCH

Badanym inżynierom przedstawiono do oceny dziesięć cech pracy, a następnie dziesięć cech zakładu pracy. Zadaniem respondentów było uporządkowanie tych cech w hierarchiach według ważności. Na każdym miejscu dziesięciostopniowej hierarchii mogła być umieszczona tylko jedna cecha; wszystkim cechom przedstawionym do oceny należało nadać rangi. Cechy pracy przedstawione do oceny były następujące: samodzielna, spokojna, ciekawa, lekka, zgodna z kwalifikacjami, twórcza, pozostawiająca dużo czasu wolnego, rozwijająca wiedzę i kwalifikacje fachowe, zapewniająca wysokie zarobki, łatwa. Cechy zakładu pracy, które przedstawiono do oceny, były następujące: dbałość kierownictwa zakładu o pracowników, sprawiedliwe kryteria płac, premii, nagród materialnych, dobre stosunki z kolegami, perspektywy awansu, dobra organizacja pracy, dobre warunki pracy, informacja i udział w decyzjach o ważnych sprawach zakładu, właściwa ocena pracowników, przyjemna atmosfera w pracy, dobre stosunki z przełożonymi.

W ten sposób powstały dwie hierarchie cech pracy i zakładu pracy uporządkowane według subiektywnego znaczenia różnych aspektów pracy i zakładu pracy dla badanych. Jakie są możliwe sposoby wnioskowania o preferencjach zawodowych na podstawie tego materiału? Wnioski o preferencjach mogą opierać się na wyborze jednej najważniejszej cechy z dziesięciu; lecz także na wyborze pierwszych dwóch lub trzech. Można przyjąć, że nie tylko wybór jednej najważniejszej cechy świadczy o orientacji zawodowej respondenta, lecz wybór kilku pierwszych cech. Każde z tych założeń jest uzasadnione, lecz każde może prowadzić do wyników niezgodnych z wynikami uzyskanymi, gdy przyjmiemy inne założenie. Różnice spowodowane odmiennymi sposobami interpretacji hierarchii preferencji ilustruje dobrze rozkład częstości wyborów cech pracy na pierwszym miejscu hierarchii i na trzech pierwszych miejscach

hierarchii preferencji inżynierów przemysłu maszynowego (dane w $\%$, nie zawsze sumują się do 100, gdyż nie wszystkie cechy wzięto pod uwagę):

cechy wybrane na pierwszym miejscu	%	cechy wybrane na trzech pierwszych miejscach łącznie	%
rozwijająca wiedzę	20,0	zapewniająca wysokie zarobki	53,4
twórcza	17,2	rozwijająca wiedzę	51,3
samodzielna	17,2	samodzielna	46,8
ciekawa	13,9	zgodna z kwalifikacjami	43,8
zapewniająca wysokie zarobki	13,5	twórcza	42,9

Jeżeli przyjmiemy pierwszy sposób interpretacji hierarchii ważności, zarobki znajdują się na piątym miejscu hierarchii ważności. Przy drugim sposobie wnioskowania motyw „zarobki” okazuje się znacznie ważniejszy, znajduje się na pierwszym miejscu skali. „Praca twórcza” ma większe znaczenie, gdy przyjmiemy pierwszy sposób interpretacji wyników. Jak wynika z przytoczonego wyżej przykładu, wnioski dotyczące hierarchii ważności cech zależą w znacznym stopniu od wyboru metody interpretacji materiału.

W badaniach preferencji zawodowych inżynierów przemysłu maszynowego wnioski oparte są na wyborach cech na trzech pierwszych pozycjach hierarchii preferencji. W przedstawionym wyżej przykładzie odsetki wyborów każdej cechy na trzech pierwszych miejscach skali podano jako sumę odsetków wyborów tej cechy na trzech pierwszych miejscach.

W dalszym opracowaniu wyników odsetki wyborów każdej cechy to nie sumy odsetków na trzech miejscach skali, lecz średnia arytmetyczna takiej sumy. W tabelach porównujących hierarchie preferencji w różnych grupach inżynierów występuje zwykle „średnia wyborów cech pracy na trzech pierwszych miejscach skali”. Są to średnie arytmetyczne odsetków. Jest to zabieg ułatwiający późniejsze analizy. I tak hierarchia preferencji cech pracy jako średnia wyborów na trzech pierwszych miejscach skali w całej próbie inżynierów wygląda następująco ($\%$):

zapewniająca wysokie zarobki	17,8
rozwijająca wiedzę	17,1
samodzielna	15,6
zgodna z kwalifikacjami	14,6
twórcza	14,3
ciekawa	13,8
spokojna	5,0
pozostawiająca dużo czasu wolnego	0,8
łatwa	0,6
lekka	0,1

100,0.

Można było, oczywiście, oprzeć wnioski co do preferencji zawodowych na podstawie wyborów cech na pierwszym miejscu skali. Decyzja o analizie trzech pierwszych miejsc hierarchii preferencji wynikała z przekonania, że poprzestanie na analizie pierwszego miejsca dziesięciostopniowej hierarchii nie jest właściwe, gdyż celem badania nie jest wyodrębnienie jednego najważniejszego motywu, lecz określenie orientacji zawodowych, czyli zespołu cenionych wartości.

Po określeniu orientacji zawodowych badanych inżynierów następnym etapem analizy było poszukiwanie uwarunkowań różnych typów preferencji. Wyróżniono dwa zespoły zmiennych wyjaśniających: społeczno-demograficzne (pochodzenie społeczne, wiek, płeć) oraz związane z pozycją zawodową (stanowisko, treść pracy). W analizie wyników zostały porównane związki między preferencjami zawodowymi a tymi dwoma zespołami zmiennych. Który z nich wpływa w większym stopniu na zróżnicowanie orientacji zawodowych? Jeżeli większe znaczenie ma pierwsza grupa zmiennych, to zakład pracy ma małe możliwości kształtowania preferencji zawodowych pracowników. Jeżeli natomiast większe znaczenie ma druga grupa zmiennych, to możliwości kształtowania orientacji zawodowych przy pomocy odpowiedniej polityki kadrowej, awansowanie i właściwe określenie treści roli zawodowej są znacznie większe.

Poziom istotności związków między preferencjami a wyróżnionymi zmiennymi wyjaśniającymi był badany przy pomocy testu χ^2 i mierników opartych na tym teście (C Pearsona, V Cramera). W niektórych przypadkach została również wprowadzona kontrola zależności między dwoma zmiennymi przez trzecią zmienną.

Wyniki otrzymane przy pomocy tej metody zostały dodatkowo zweryfikowane przez porównanie współczynników korelacji rangowej między hierarchiami preferencji w różnych grupach. Im większa wartość współczynnika korelacji, tym większe podobieństwo uporządkowań. Im mniejsza wartość współczynnika, tym większa różnica między uporządkowaniami cech w hierarchiach. Metoda oceny podobieństwa dwóch hierarchii preferencji na podstawie współczynników korelacji rangowej nie jest jednak doskonała, choć może stanowić użyteczną metodę uzupełniającą. Obliczając współczynniki korelacji rangowej bierzemy pod uwagę tylko rangi, tj. pozycje cech w hierarchiach. Respondenci określali pozycję każdej cechy na skali preferencji. Lecz przechodząc od analizy jednostkowej do analizy grup (agregatów) mamy do czynienia z częstościami wyborów (odsetki) każdej cechy pracy na każdej pozycji skali. Porządkując je według częstości wyborów możemy nadać im rangi. Lecz jest to zabieg wtórny. Ta sama ranga w dwóch upo-

rządkowaniach cech w grupach może oznaczać różne względne częstości wyborów. Hierarchia, która powstała na podstawie częstości wyborów cech, jest skalą porządkową choć nadanie rang cechom może sprawiać mylne wrażenie, że jest to skala interwałowa. Motywy zarobków i pracy rozwijającej wiedzę zajmują dwie sąsiednie pozycje w hierarchii preferencji, podobnie, jak motywy pracy ciekawej i spokojnej. Tymczasem „odległość” między pierwszą parą motywów jest znacznie mniejsza niż między drugą. Z tego powodu korelacja rangowa między hierarchiami w grupach powinna być interpretowana ze świadomością ograniczeń związanych z tą metodą.

Doboru próby do badań dokonano wśród inżynierów z czterech wiodących zakładów przemysłu maszynowego w trzech miastach. Próba objęła 570 inżynierów. Nie jest to próba reprezentatywna, gdyż dobrowolne uczestnictwo w badaniach było niezbędnym warunkiem ich wiarygodności. Badania oparte były na samoocenie. Inżynierowie oceniali wartość różnych aspektów sytuacji zawodowej oraz różne aspekty pracy i zakładu pracy. Mimo że próba nie jest reprezentatywna, zróżnicowanie badanej grupy inżynierów pod względem płci, wieku, stanowisk, treści pracy, pochodzenia społecznego jest zbliżone do proporcji występujących w tej grupie zawodowej. Duże zróżnicowanie próby umożliwia analizę porównawczą preferencji zawodowych w różnych kategoriach inżynierów.

KORELATY PREFERENCJI ZAWODOWYCH INŻYNIERÓW PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO. WYNIKI BADAŃ

W badanej grupie inżynierów najczęstsza jest orientacja na pracę specjalistyczną w połączeniu z orientacją materialną. Świadczą o tym częstości wyborów cech pracy w hierarchii preferencji.

Średnia wyborów niektórych cech pracy na trzech pierwszych miejscach hierarchii preferencji w badanej grupie inżynierów (dane w %, odsetki nie sumują się do 100, ponieważ nie wszystkie cechy pracy zostały uwzględnione):

zapewniająca wysokie zarobki	17,8
rozwijająca wiedzę	17,1
samodzielna	15,6
zgodna z kwalifikacjami	14,6
twórcza	14,3.

Stwierdzono również, że w badanej grupie inżynierów częstsze są orientacje pozaorganizacyjne niż orientacja organizacyjna.

Perspektywy awansu na stanowisko kierownicze oraz informacja o sprawach zakładu oraz udział w zarządzaniu zyskały znacznie niższe oceny niż np. dbałość kierownictwa zakładu o pracowników czy przyjemna atmosfera w pracy.

Średnia arytmetyczna wyborów niektórych aspektów zakładu pracy na trzech pierwszych miejscach hierarchii preferencji (dane w %):

dobra organizacja pracy	16,5
dbałość o pracowników	15,1
właściwa ocena pracy	15,1
sprawiedliwe kryteria nagród materialnych	12,4
przyjemna atmosfera w pracy	8,6
dobre stosunki z kolegami	7,5
perspektywy awansu	7,4
informacja, decyzje	4,1

W różnych grupach inżynierów różne aspekty sytuacji zawodowej mają największe znaczenie. Jakie czynniki powodują, że inżynierowie cenią różne cechy pracy i zakładu pracy? Czy są to zmienne związane z ich sytuacją zawodową czy społeczno-demograficzną?

Preferencje różnych aspektów pracy i zakładu pracy a pochodzenie społeczne

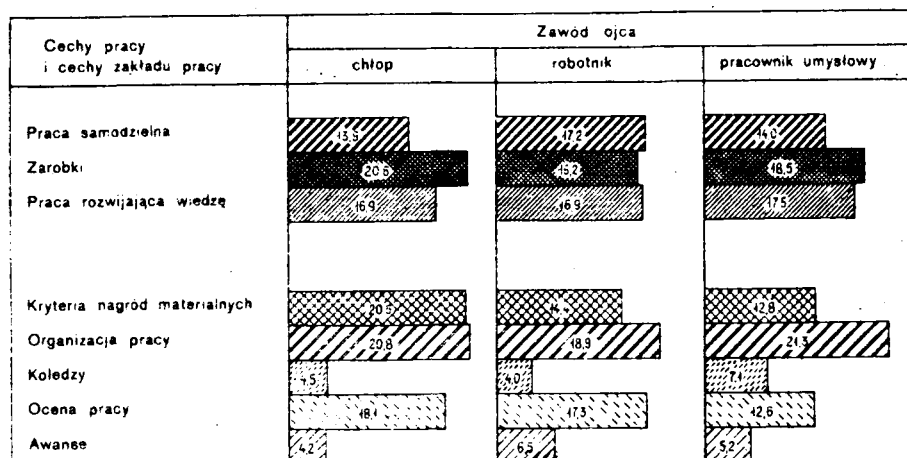
Zróznicowanie badanej grupy inżynierów (N=570) według kryterium pochodzenia społecznego umożliwia porównanie wartości zawodowych inżynierów w trzech grupach pochodzenia społecznego: inteligenckiego, chłopskiego, robotniczego. Wybrano 2 kryteria wyodrębnienia tych grup: wykształcenie i zawód ojca (dane w %).

Wykształcenie ojca:	
podstawowe lub niższe	— 55,6
średnie	— 29,9
wyższe	— 14,5
Zawód ojca:	
chłop	— 26,7
robotnik	— 41,7
pracownik umysłowy	— 31,7

W badaniach Anny Preiss w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym (1972) struktura pochodzenia społecznego inżynierów była podobna: większość inżynierów to inteligenci w pierwszym pokoleniu. W niektórych specjalnościach inżynierskich struktura pochodzenia społecznego inżynierów jest odmienna. W badaniach inżynierów chemików przeprowadzonych przez Z. Kowalewskiego (1962) ponad połowa badanych pochodziła z rodzin inteligenckich. Również w badaniach A. Preiss wśród

inżynierów chemików 45% stanowili inteligenci, a wśród inżynierów mechaników 42% stanowili inżynierowie pochodzenia robotniczego. Z. Kowalewski i A. Preiss podają także wyniki świadczące o tym, że rodzaj instytucji, w których zatrudnieni są inżynierowie, związany jest z różną strukturą pochodzenia społecznego inżynierów. W biurach konstrukcyjnych i projektowych ponad połowę zatrudnionych inżynierów stanowią pracownicy pochodzenia inteligenckiego. W przedsiębiorstwach przemysłowych („w ruchu”) większość stanowią inżynierowie pochodzenia robotniczego.

Zróznicowanie struktury pochodzenia społecznego w różnych zawodach inżynierskich, w pracy o różnym charakterze świadczy o wpływie pochodzenia społecznego na preferowane typy kariery zawodowej i na preferencje różnych aspektów pracy zawodowej. Wyniki badań pozwoliły zweryfikować taką hipotezę. Identyfikacja z pracą i zakładem pracy była uwarunkowana w znacznej mierze pochodzeniem społecznym inżynierów.



1. Pochodzenie społeczne a preferencje zawodowe (dane w %)

Wbrew oczekiwaniom w badaniach inżynierów przemysłu maszynowego zależność preferencji zawodowych od pochodzenia społecznego okazała się bardzo słaba. Kryterium zawodu ojca silniej różnicuje preferencje zawodowe niż kryterium wykształcenia ojca, a wyraźne różnice oceny ważności cech w różnych kategoriach inżynierów dotyczą tylko kilku cech pracy i zakładu pracy.

Preferencje zarobków okazały się najsilniejsze w grupie inżynierów pochodzenia chłopskiego, preferencje pracy samodzielnej — wśród inżynierów pochodzenia robotniczego.

W hierarchiach preferencji różnych aspektów zakładu pracy we wszystkich grupach pochodzenia społecznego najczęstsze są wybory dobrej organizacji pracy, które są jednak częstsze w grupie inżynierów pochodzenia inteligenckiego niż w dwóch pozostałych. W tej grupie częstsze są również preferencje perspektyw awansu. Inżynierowie pochodzenia chłopskiego wybierają częściej niż inżynierowie o innym pochodzeniu sprawiedliwe kryteria nagród materialnych i oceny pracy.

Zróznicowanie preferencji zawodowych w trzech grupach inżynierów o różnym pochodzeniu społecznym związane jest z odmiennymi preferowanymi typami karier zawodowych. Inżynierowie pochodzenia inteligenckiego bardziej niż obie pozostałe grupy cenią pracę specjalistyczną w placówkach naukowo-badawczych. Praca w placówkach naukowo-badawczych jest znacznie bardziej atrakcyjna dla inżynierów o pochodzeniu inteligenckim niż chłopskim. Praca w biurze konstrukcyjnym jest natomiast wyżej ceniona przez inżynierów pochodzenia chłopskiego niż inteligenckiego. Wśród inżynierów pochodzenia chłopskiego częściej niż w pozostałych grupach wysoko cenione są zarobki i sprawiedliwe kryteria płac, premii, nagród materialnych. Stąd wynika dążenie do pracy w biurach konstrukcyjnych. Praca w tych instytucjach daje często możliwość wyższych zarobków, ponieważ jest to często praca na akord.

W badaniach inżynierów przemysłu maszynowego pochodzenie społeczne nie wpływa wyraźnie na zróznicowanie preferencji zawodowych. Stwierdzone różnice preferencji są związane z różnymi rodzajami preferowanych typów kariery zawodowej w grupach inżynierów o różnym pochodzeniu społecznym.

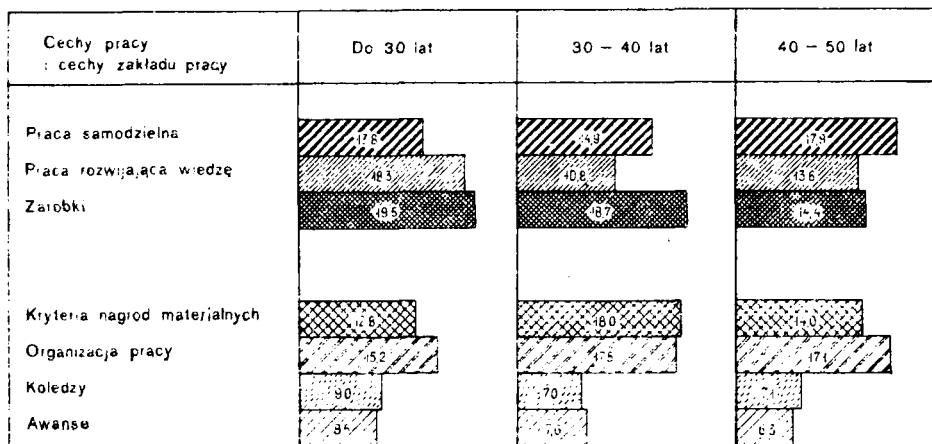
Wiek a preferencje zawodowe

W badanej grupie inżynierów 35,1% stanowili respondenci najmłodsi (do 30 roku życia), 37,7% — w wieku od 30 do 40 lat, 23,2% — od 40 do 50 lat oraz 4% — powyżej 50 lat. W grupie inżynierów badanych przez A. Preiss w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym więcej było inżynierów młodych, co wynika ze specyfiki struktury zatrudnienia w nowym zakładzie przemysłowym.

Wiek różnicuje istotnie preferencje cech pracy. W młodszym wieku ważniejsze są zarobki i praca rozwijająca wiedzę, w starszych grupach wieku wzrasta znaczenie pracy twórczej i samodzielnej.

Wartości współczynników korelacji wskazują, że obie grupy młodsze i obie starsze grupy badanych wykazują znaczne podobieństwo ocen ważności cech pracy (odpowiednio: 0.857 i 0.652). Największe różnice wystąpiły między grupą najmłodszą i najstarszą (—0.091) oraz między inżynierami w wieku 30—40 lat i w wieku 40—50 lat. Wyniki te świadczą,

że po czterdziestym roku życia następuje zmiana orientacji zawodowych inżynierów: zwiększa się znaczenie pracy twórczej i samodzielnej oraz pracy spokojnej. Zmniejsza się znaczenie pracy rozwijającej wiedzę (wynika to ze wzrostu praktyki zawodowej) oraz zarobków (co może wynikać z bardziej zadowolającego poziomu zaspokojenia potrzeb materialnych inżynierów w tym wieku).

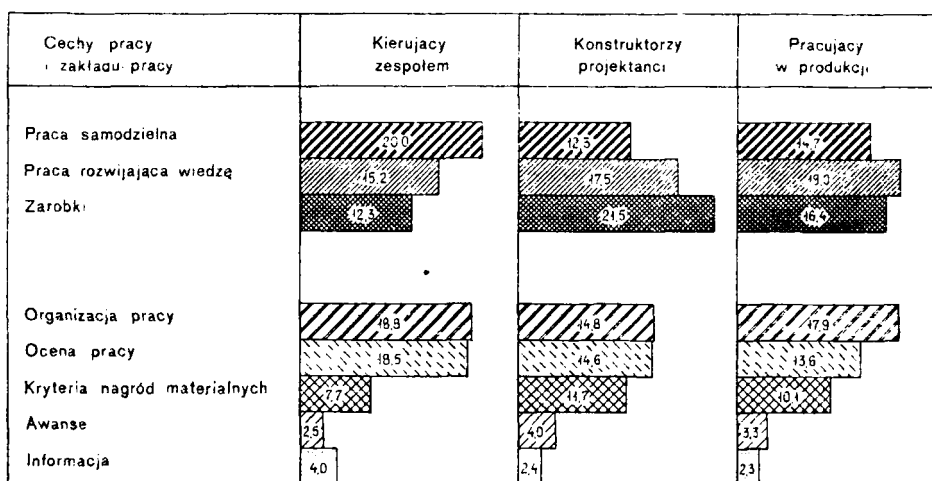


2. Wiek a preferencje zawodowe (dane w %)

Istotne zależności wystąpiły również między wiekiem a oceną ważności różnych aspektów zakładu pracy. W obu starszych grupach wieku częstsze są wybory dobrej organizacji pracy, dbałości o pracowników i właściwej oceny pracowników; w grupie inżynierów w wieku od 30 do 40 lat ważniejsze niż w innych grupach wieku są sprawiedliwe kryteria płac, premii, nagród materialnych; w najmłodszej — ważniejsze są perspektywy awansu, dobrych stosunków z kolegami, przyjemnej atmosfery w pracy. Orientacja organizacyjna inżynierów zwiększa się wraz z wiekiem, w obu młodszych grupach dominuje orientacja społeczna (dążenie do zaspokojenia potrzeb afiliacji) i materialna. Porównanie wartości współczynników korelacji wskazuje, że największe różnice ważności cech zakładu pracy występują między grupą najmłodszą i najstarszą. Podobnie jak w ocenie ważności różnych aspektów pracy znaczne jest podobieństwo uporządkowań cech zakładu pracy w obu młodszych grupach i w obu starszych grupach respondentów. Wynik ten wskazuje, że po czterdziestym roku życia następuje często zmiana orientacji zawodowych, wzrasta orientacja organizacyjna.

Na podstawie dotychczas przedstawionych wyników wydaje się, że wiek jest zmienną istotnie różnicującą preferencje zawodowe. Można jednak przypuszczać, że zależność między wiekiem a preferencjami jest

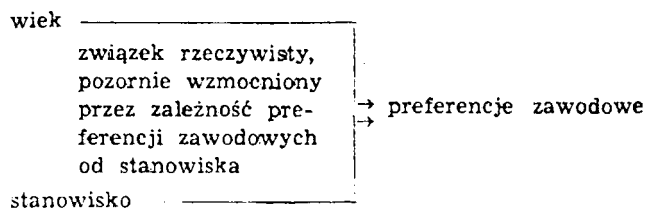
pozorna i została wywołana przez silny związek wieku ze stanowiskiem, a zmienną rzeczywiście różnicującą preferencje zawodowe jest stanowisko (jak to zresztą wielokrotnie stwierdzono na podstawie wyników innych badań).



3. Stanowisko a preferencje zawodowe (dane w %)

Im wyższe stanowisko tym wyższy udział inżynierów starszych. Ta wyraźna prawidłowość uzasadniała wprowadzenie do analizy zmiennej kontrolnej „stanowisko”. Przeprowadzono kolejno analizę zależności między znaczeniem różnych aspektów pracy i zakładu a wiekiem w trzech grupach inżynierów zajmujących różne stanowiska. Na stanowiskach niekierowniczych preferencje zawodowe nie są związane z wiekiem. Stwierdzona poprzednio zależność jest więc pozorna. Na stanowiskach kierowniczych niższych związek preferencji z wiekiem jest istotny zaledwie na poziomie 0,1, lecz tendencje zależności są zgodne ze stwierdzonymi poprzednio. Na stanowiskach kierowniczych wyższych zależność preferencji od wieku jest istotna statystycznie, a jej rodzaj jest analogiczny do związku stwierdzonego poprzednio.

Wprowadzenie do analizy zmiennej kontrolnej istotnie zmodyfikowało przedstawione powyżej związki. Na ogół stanowisko ma silniejszy wpływ na preferencje zawodowe niż wiek. Mimo to zależność między znaczeniem różnych aspektów pracy i zakładu pracy a wiekiem nie jest całkowicie pozorna, lecz jest to zależność słabsza niż wynikałoby z danych pierwotnych. Pozorna siła tego związku wynikała z zależności preferencji zawodowych od stanowiska, która spowodowała pozorne wzmocnienie siły związku między preferencjami a wiekiem.



Zależność preferencji zawodowych od wieku, mimo że słabsza niż stwierdzono początkowo, jest wyraźna. W najmłodszej grupie inżynierów dominują motyw materialne i orientacja społeczna. Przewaga celów indywidualnych nad identyfikacją z pracą i z zakładem pracy przejawia się również w większym znaczeniu pracy rozwijającej wiedzę niż pracy twórczej. Im starszy wiek tym wyższy poziom identyfikacji z zakładem (orientacji organizacyjnej), a wśród cenionych cech pracy coraz większego znaczenia nabiera praca samodzielna i twórcza.

Preferencje inżynierów w obu starszych grupach wieku (po czterdziestym roku życia) są bliższe przewidywanemu wzorowi roli zawodowej inżyniera w warunkach nowoczesnego przemysłu. W nowym wzorze roli zawodowej ważna jest zarówno orientacja na pracę koncepcyjną, jak wysoki poziom orientacji organizacyjnej. Lecz także w tej grupie inżynierów zbyt słaba jest identyfikacja z zakładem, a preferencje dobrej organizacji pracy, właściwej oceny pracowników, awansu, jak się wydaje, nie są wskaźnikami identyfikacji z zakładem — często jest to dążenie do realizacji celów osobistych. I tak np. duże znaczenie perspektyw awansu wynika z dążenia do realizacji wzorów kariery zawodowej wysoko cenionych przez środowisko pozazawodowe. Bardzo niska ocena, także w starszych grupach inżynierów, informacji o ważnych sprawach zakładu i udziału w decyzjach świadczy o braku orientacji organizacyjnej wśród badanych.

Deklarowane przez inżynierów preferencje zawodowe wpływają na ich postawy i zachowania. Z drugiej strony małe znaczenie awansu, informacji i udziału w zarządzaniu może wynikać z małych możliwości awansu w zakładzie, zbyt małego zakresu informacji i wpływu na ważne sprawy zakładu pracy. 77,8% badanych stwierdza, że nie ma żadnych perspektyw awansu w zakładzie, 38,2% respondentów uważa, że inżynierowie nie są informowani o ważnych sprawach przedsiębiorstwa, a 25% — że zakład nie daje inżynierom możliwości współdecydowania o najważniejszych problemach technicznych i organizacyjnych przedsiębiorstwa. Percepcja rzeczywistości może, w pewnym stopniu, wpływać na preferencje.

Płeć a preferencje zawodowe

W badanej grupie inżynierów 88% stanowili mężczyźni. Mała liczba kobiet ogranicza możliwości dokładniejszej analizy wpływu płci respondentów na ich preferencje zawodowe.

Zależność między preferencjami cech pracy i zakładu pracy a płcią nie jest w badanej grupie inżynierów zbyt silna (gdy weźmiemy pod uwagę wybór cech pracy i zakładu na pierwszym miejscu skali jest to zależność nieistotna). Tendencje zależności są wyraźne i zgodne z wynikami innych badań: mężczyźni wyżej niż kobiety oceniają znaczenie zarobków, pracy twórczej, sprawiedliwych kryteriów nagród materialnych, informacji i udziału w zarządzaniu. Dla kobiet ważniejsze jest, aby praca była ciekawa, rozwijała ich wiedzę, aby była zgodna z ich kwalifikacjami, spokojna; dla kobiet ważniejsze są także dobre stosunki z kolegami i dbałość kierownictwa o pracowników. Wśród mężczyzn częstsza jest orientacja na pracę i orientacja organizacyjna w połączeniu z silną orientacją materialną; wśród kobiet częste jest zainteresowanie pracą, lecz bez aspiracji osiągnięć zawodowych (niska ocena pracy twórczej i wysoka ocena pracy ciekawej i rozwijającej wiedzę), rzadsza jest orientacja organizacyjna i materialna.

Kontrola stwierdzonych zależności preferencji zawodowych od płci jest niemożliwa ze względu na zbyt małą liczbę kobiet w próbie. Można przypuszczać, że na stanowiskach kierowniczych różnice preferencji mężczyzn i kobiet nie są tak znaczne. Możliwe, że stwierdzone w wielu badaniach wyraźne różnice orientacji zawodowych między mężczyznami a kobietami wynikały często stąd, że na strukturę płci badanych nakładały się inne typy zróżnicowań (np. zawód, poziom wykształcenia, treść pracy, stanowisko). Na preferencje zawodowe może wpływać wiele z tych zmiennych jednocześnie, a ich wzajemne związki wywołują czasem zależności pozorne. Kobiety często mają niższy niż mężczyźni poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, rzadziej zajmują wyższe stanowiska kierownicze, rzadziej wykonują pracę samodzielną itd. Wpływ tych wszystkich zmiennych składał się często na stwierdzone w wielu badaniach zależności. To ostatnie stwierdzenie jest słuszne, gdyby okazało się, że treść pracy, stanowisko, zawód, kwalifikacje itd. mają większy wpływ na preferencje zawodowe niż płeć.

Następnym etapem analizy wyników badania preferencji zawodowych inżynierów przemysłu maszynowego jest określenie wpływu dwóch zmiennych związanych z sytuacją zawodową inżynierów na preferencje zawodowe.

Treść pracy inżynierów a preferencje zawodowe

W badanej grupie inżynierów wyraźna jest orientacja specjalistyczna. Treść pracy badanych inżynierów to przede wszystkim praca specjalistyczna (techniczna praca w biurach konstrukcyjnych i projektowych). Można było przypuszczać, że orientacja specjalistyczna stwierdzona w badanej grupie inżynierów związana jest z treścią pracy większości badanych. Czy treść pracy jest związana z typem orientacji zawodowych? Treść pracy inżynierów badano przy pomocy pytania otwartego. Respondenci określali w swojej pracy te czynności, które uważają za najważniejsze, najczęściej wykonywane. Na podstawie otrzymanych odpowiedzi zostały wyróżnione trzy kategorie treści pracy inżynierów: kierowanie zespołem, konstruowanie i projektowanie oraz praca w produkcji. Wszystkie odpowiedzi zostały zaliczone do tych trzech kategorii. Określona w ten sposób treść pracy badanych inżynierów okazała się zmienną silnie różnicującą znaczenie cech pracy i zakładu pracy dla inżynierów. Wśród inżynierów kierujących zespołem silniejsza jest orientacja organizacyjna i wyższa niż w dwóch pozostałych grupach ocena pracy samodzielnej. Wśród konstruktorów i projektantów wyraźnie silniejsza jest orientacja materialna i specjalistyczna. Oceny ważności różnych aspektów pracy i zakładu pracy wśród inżynierów pracujących w produkcji („w ruchu”) są bardziej zbliżone do ocen inżynierów kierujących zespołem niż do ocen konstruktorów i projektantów. Świadczą o tym również wartości współczynników korelacji rangowej obliczone na podstawie hierarchii ważności czterech wybranych cech pracy i czterech cech zakładu w trzech grupach inżynierów o różnej treści pracy.

Współczynniki korelacji rang Spearmana (im wyższa wartość współczynnika, tym bardziej zbliżone hierarchie preferencji):

	cechy pracy	cechy zakładu
kierowanie zespołem — konstrukcja	0.71	0.8384
kierowanie zespołem — produkcja	0.661	0.9394
konstrukcja — produkcja	0.214	0.9303

W badaniach, które przeprowadził wśród inżynierów R. Ritti (1968), wyróżniono dwie grupy inżynierów: pierwsza grupa określona jako „lokalna” była silnie związana z zakładem pracy, druga („profesjoniści”) była związana z zawodem, lecz w znacznie mniejszym stopniu — z zakładem pracy. Obie wyróżnione kategorie różniły się treścią pracy. Pierwsza grupa to kierownicy, zarządcy, administratorzy; druga — to inżynierowie wykonujący techniczną pracę specjalistyczną lub naukową. W cytowanych badaniach treść pracy inżynierów okazała się istotną zmienną wyjaśniającą zróżnicowanie orientacji zawodowych inżynierów.

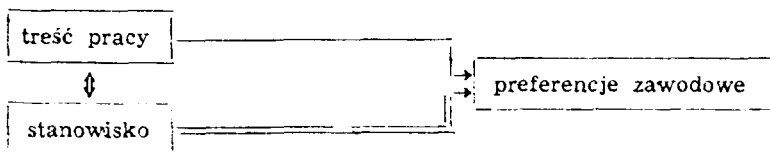
Podobne różnice wartości zawodowych wystąpiły w referowanych tu badaniach inżynierów przemysłu maszynowego między grupą specjalistów (konstruktorów i projektantów) a grupami inżynierów kierujących zespołem i pracujących w produkcji. Specjaliści identyfikują się przede wszystkim z zawodem, a nie z przedsiębiorstwem; kierownicy i inżynierowie pracujący w produkcji identyfikują się silniej niż specjaliści z zakładem pracy.

Wyraźne związki między preferencjami zawodowymi a treścią pracy, które zostały stwierdzone w badaniach inżynierów przemysłu maszynowego mogą być w pewnym stopniu pozorne, mogły zostać wywołane nie kontrolowanym wpływem innych zmiennych, np. stanowiska. Stanowisko jest silnie związane z treścią pracy: na stanowiskach niekierowniczych najliczniejszą kategorię stanowią konstruktorzy i projektanci, im wyższe stanowisko tym więcej inżynierów, którzy jako podstawowe czynności wykonywanej pracy deklarują „kierowanie zespołem”. Te prawidłowości uzasadniają wybór zmiennej kontrolnej.

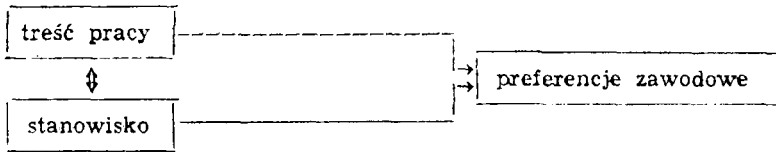
Treść pracy różnicuje istotne preferencje cech pracy na stanowiskach niekierowniczych (zależność istotna na poziomie 0,05), natomiast nie wywołuje istotnych różnic w hierarchiach ważności cech pracy na stanowiskach kierowniczych. Kierunek zależności preferencji cech pracy od treści pracy na stanowiskach niekierowniczych jest taki sam, jak stwierdzony poprzednio.

Wprowadzenie tej samej zmiennej kontrolnej do zależności między preferencjami cech zakładu pracy wywołuje znaczne modyfikacje stwierdzonych związków. Zależności między tymi zmiennymi znikają w obu grupach stanowisk kierowniczych, a na stanowiskach niekierowniczych ulegają wyraźnemu osłabieniu (istotny związek zaledwie na poziomie 0,1 przy zachowaniu tej samej tendencji zależności, którą stwierdzono poprzednio).

Stanowiska niekierownicze — związek między preferencjami zawodowymi a treścią pracy w rzeczywistości słaby został pozornie wzmocniony przez silny związek treści pracy ze stanowiskiem:



Stanowiska kierownicze — związek między preferencjami a treścią pracy pozorny, wywołany przez związek treści pracy ze stanowiskiem:



Związek między preferencjami zawodowymi inżynierów a treścią ich pracy okazał się słabszy niż wydawało się początkowo. Po wprowadzeniu zmiennej kontrolnej okazało się, że jest to związek słaby i ograniczony tylko do stanowisk niekierowniczych. Tylko w tej ostatniej kategorii inżynierów treść pracy wpływa istotnie na preferencje zawodowe. Wartości zawodowe deklarowane przez inżynierów na stanowiskach kierowniczych są niezależne od treści ich pracy. Wynika stąd, że pozycja zawodowa ma większy wpływ na orientację zawodową niż na treść pracy.

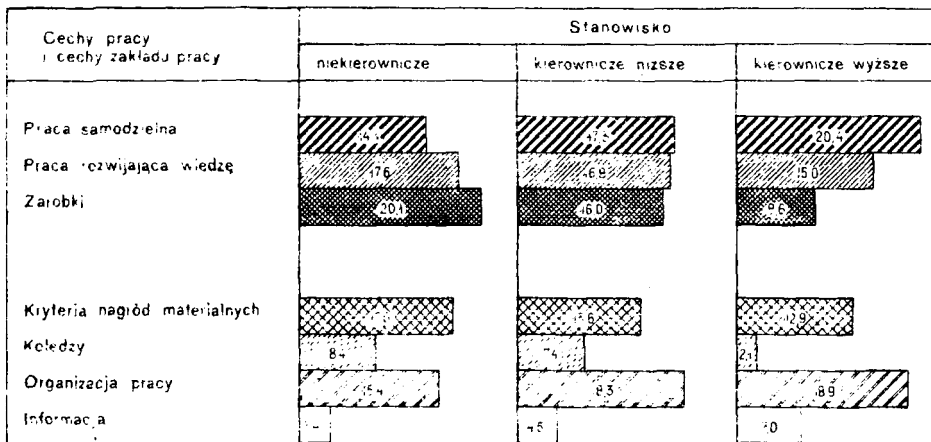
Stanowisko a preferencje zawodowe

Wybór stanowiska jako zmiennej kontrolnej zależności między preferencjami zawodowymi a treścią pracy oraz między preferencjami a wiekiem jest, oczywiście, w pewnym stopniu wyborem arbitralnym. Wprowadzenie do analizy jeszcze innych zmiennych mogłoby prowadzić do wniosków, odmiennych od stwierdzonych poprzednio. Dalsza kontrola zależności trzech zmiennych wymagałaby jednak próby znacznie liczniejszej. Wybór stanowiska jako zmiennej kontrolnej związków między wartościami zawodowymi a treścią pracy i wiekiem wynikał ze stwierdzonego silnego związku między preferencjami a stanowiskiem oraz między stanowiskiem a treścią pracy oraz wiekiem.

Wyniki innych badań inżynierów świadczą również o wpływie pozycji w hierarchii stanowisk na wartości zawodowe. W badaniach Anny Preiss (1972) stwierdzono, że im wyższe stanowisko, tym bardziej pozytywne nastawienie wobec pracy oraz tym wyższy poziom integracji z zakładem pracy. Wyniki badań X. Gliszczyńskiej (1971) świadczą również o dużym znaczeniu pozycji zawodowej w ocenie ważności różnych aspektów pracy zawodowej i zakładu pracy. Praca samodzielna była tym wyżej ceniona, im wyższe stanowisko, pieniądze — im niższe stanowisko. Autorka przytacza wyniki kilku innych badań, które nie zawsze potwierdzają hipotezę o wpływie stanowiska na preferencje zawodowe. Np. badania Centera i Bugentala z 1966 r. potwierdziły tę hipotezę. Im wyższe stanowisko, tym ważniejsze: interesująca praca i samorealizacja; im niższe stanowisko, tym ważniejsze: wynagrodzenie, stałość pracy, stosunki z kolegami. Jednak inne badania przeprowadzone również w 1966 r. w przemyśle wśród kadry kierowniczej i wśród robotników wykazały, że pozycja służbowa nie wpływa na zróżnicowanie ich preferencji zawodo-

wych. Wynika stąd, że nie zawsze stanowisko, jakie zajmuje pracownik w organizacji, decyduje o ważności różnych aspektów sytuacji zawodowej w jego ocenach.

W badaniach inżynierów przemysłu maszynowego preferencje zawodowe są silnie związane ze stanowiskiem, jakie zajmują respondenci w zakładzie. Wyniki badań wskazują, że im wyższe stanowisko, tym ważniejsze: praca samodzielna, zgodna z kwalifikacjami, dobra organizacja pracy, właściwa ocena pracowników, informacja i udział w zarządzaniu. Praca rozwijająca wiedzę, zarobki, kryteria nagród materialnych, kolejdy, awans — to aspekty pracy i zakładu, które są tym ważniejsze, im niższe stanowisko respondentów.



4. Stanowisko w hierarchii a preferencje zawodowe (dane w %)

Inżynierowie zajmujący stanowiska kierownicze częściej cenią samodzielność w pracy, częściej mają orientację organizacyjną. W tej grupie ważniejsze niż wśród inżynierów na stanowiskach niekierowniczych są też informacja i udział w decyzjach o ważnych sprawach przedsiębiorstwa. Lecz w całej próbie ten ostatni aspekt zakładu pracy ma małe znaczenie wśród cenionych wartości zawodowych.

Małe znaczenie tych cech zakładu pracy może, w pewnym stopniu, wynikać z rzeczywistych niewielkich możliwości awansu, informacji i udziału w zarządzaniu w zakładzie pracy. Badani inżynierowie uważają, że mają małe szanse awansu (77,8% badanych uważa, że nie ma żadnych perspektyw awansu), informacja i udział w decyzjach są również często oceniane negatywnie. Sytuacja rzeczywista w przedsiębiorstwie może wpływać na oceny ważności tych cech; obniżenie ich ważności zmniejsza dysonans między preferencjami a rzeczywistością.

Największe różnice preferencji zawodowych (dotyczących 4 cech pracy) występują między inżynierami na stanowiskach niekierowniczych i kierowniczych wyższych. Hierarchie preferencji w obu grupach stanowisk kierowniczych są bardzo podobne. Świadczą o tym wartości współczynników korelacji rangowej.

Stanowiska niekierownicze — kierownicze wyższe:

4 cechy pracy na trzech pierwszych miejscach skali	0.8
10 cech zakładu na trzech pierwszych miejscach skali	0.673
Stanowiska kierownicze niższe — kierownicze wyższe:	
4 cechy pracy na trzech pierwszych miejscach skali	0.65
10 cech zakładu na trzech pierwszych miejscach skali	0.92
Stanowiska kierownicze niższe — kierownicze wyższe:	
4 cechy pracy na trzech pierwszych miejscach skali	0.95
10 cech zakładu na trzech pierwszych miejscach skali	0.92

Są to wartości współczynników korelacji rang Spearmana. Im niższa wartość współczynnika, tym bardziej zbliżone są dwie porównywane hierarchie. Można porównywać o d d z i e l n i e wartości współczynników korelacji rang odnoszące się do cech pracy i cech zakładu pracy.

P r e f e r e n c j e c e c h p r a c y: różnice między preferencjami inżynierów na stanowiskach niekierowniczych i kierowniczych są znacznie wyższe niż między preferencjami inżynierów na stanowiskach kierowniczych niższych i wyższych.

P r e f e r e n c j e c e c h z a k ł a d u:

— największa różnica między inżynierami na stanowiskach niekierowniczych i kierowniczych wyższych; najmniejsza — na kierowniczych niższych i wyższych;

— wartości współczynników korelacji rang odnoszące się do hierarchii ważności cech zakładu są ogólnie wyższe; nie wynika to jednak z większego podobieństwa hierarchii ważności cech zakładu w różnych grupach stanowisk, lecz z własności tego współczynnika, który zależy od ilości cech wziętych pod uwagę.

Stanowisko okazało się zmienną najsilniej różnicującą preferencje wybranych cech pracy i zakładu pracy. Pochodzenie społeczne, płeć, wiek, a nawet treść pracy są to zmienne o mniejszym znaczeniu, a ich związek z preferencjami zawodowymi okazał się słabszy i częściowo pozorny. Jeżeli preferencje zawodowe zależą od pozycji społecznej inżynierów, to zakład pracy ma duże możliwości kształtowania ich orientacji zawodowych przez właściwą politykę awansowania, umożliwienie im udziału w zarządzaniu, rozszerzenie zakresu informacji o problemach zakładu.

Aby zmienić preferencje zawodowe inżynierów tak, aby orientacja organizacyjna stała się częstsza w tej grupie zawodowej, należałoby rów-

niez zwiększyć atrakcyjność pracy inżynierów na stanowiskach kierowniczych w strukturze administracyjnej. Obecnie awans na stanowisko o tym charakterze jest często traktowany jako zahamowanie rozwoju zawodowego. Techniczna praca specjalistyczna jest oceniana jako twórcza właśnie w przeciwstawieniu do pracy o charakterze organizacyjnym. Często podnoszony wobec inżynierów zarzut technicyzmu wynika z silnej identyfikacji z zawodem i pracą oraz małej atrakcyjności zajęć z zakresu administracji i kierowania pracą zespołów. Praca inżyniera na stanowisku kierowniczym w strukturze administracyjnej to częściej rola „kontrolera wykonania planów produkcyjnych” niż „organizatora procesu produkcyjnego”.

BIBLIOGRAFIA

- X. Gliszczyńska, *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Warszawa 1971.
- X. Gliszczyńska, *Systemy wartości w środowisku pracy*, [w:] *Materiały na konferencję*, Jabłonna 1976.
- G. H. Hofstede, *The Construct Validity of Attitude Survey Questions Dealing with Work Goals*, Europe Institute for Advanced Studies in Management, March 1976.
- G. H. Hofstede, F. Perri, *The Interpretation of Job Goal Importance Measure*, „IBM Europe Personnel Research Study”, 1971, nr 11.
- J. Koralewicz-Zębik, *System wartości a struktura społeczna*. Wrocław 1974.
- Z. Kowalewski, *Chemicy w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*, Wrocław 1962.
- A. Preiss, *Kadra techniczna w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa 1972.
- R. Ritti, *Work Goals of Scientists and Engineeris*, „Industrial Relations”, vol. 7, 1968, nr 2.