

# Janusz F. Górski

---

## Zróżnicowanie układów aksjonormatywnych w środowisku pracy : komunikat z badań

---

Przegląd Socjologiczny Sociological Review 36, 131-154

---

1986

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JANUSZ F. GÓRSKI – ŁÓDŹ

## ZRÓŻNICOWANIE UKŁADÓW AKSJONORMATYWNYCH W ŚRODOWISKU PRACY. KOMUNIKAT Z BADAŃ<sup>1</sup>

Zagadnienia stanowiące przedmiot niniejszych rozważań mieszczą się w ramach szeroko rozumianej problematyki wartości. Biorąc wszakże pod uwagę teoretyczną rozległość tego obszaru, jak również fakt, że przyjęty tutaj sens jego centralnego pojęcia odbiega nieco od rozwiązań tradycyjnych, należy omówić niektóre ogólne wybory warunkujące tak sposób konceptualizacji referowanych badań, jak i sposób interpretacji uzyskanych wyników.

### 1. ZAŁOŻENIA OGÓLNE

„Wartość” w swym charakterze fenomenalnym jest nie kwestionowanym na ogół eksplanansiem wielu teorii i analiz socjologicznych. „Wartość” jako pojęcie lub jako kategoria teoretyczna, wywołuje liczne kontrowersje wynikające przede wszystkim z nieostrości zakresu i związaną z tym niejasnością. Nierzadko więc zdarzają się sytuacje, w których różni autorzy podejmujący kwestię wartości, określają dokładnie tym samym mianem różniące się w swej charakterystyce ontologicznej zjawiska. Powoduje to narastanie wokół problematyki wartości zgoła niepotrzebnych nieporozumień, wzmacnianych dodatkowo niezrozumiałą niechęcią niektórych badaczy do ujawniania odnośnych wyborów dokonywanych na poziomie ogólnym. Eksplikacje takie jednak wydają się być w tym stanie rzeczy nieodzownym elementem jakiegokolwiek refleksji nad wartościami, nie w każdym bowiem wypadku można je zastąpić odwołaniem się tylko do tej czy innej definicji.

Czyniąc zadość powyższej tezie, prezentację teoretycznych założeń badania rozpocznę od przedstawienia przyjętych w nim rozstrzygnięć najogólniejszych.

---

<sup>1</sup> Wykorzystane materiały empiryczne zebrane zostały w trakcie badań pilotażowych do tematu pt. *Funkcjonowanie norm indykatywnych i kompetencyjnych w systemie społecznym przedsiębiorstwa przemysłowego, realizowanego w ramach międzyresortowego problemu: „Człowiek – Praca”.*

Otóż zważywszy metodologiczne konsekwencje wyborów nominalistycznych w obrębie problematyki wartości, sądzić można iż w odniesieniu do stanowisk socjologicznych w tym zakresie, nie stanowią one rozwiązań optymalnych. Za rozwiązanie takie uznać bowiem wypada te opcje, których przyjęcie umożliwiałoby wyjaśnianie badanych zjawisk w granicach przedmiotowej swoistości danej dyscypliny, bez konieczności sięgania przez nią w obszary „zarezerwowane” dla dyscyplin pokrewnych. Tak więc socjologiczny zakres charakterystyki wartości nie powinien w tym rozumieniu zawierać interpretacji typu psychologicznego – żeby wymienić najbliższe sąsiedztwo (nie oznacza to rzecz prosta rezygnacji z tego typu wyjaśnień w ogóle). Tymczasem perspektywa nominalistyczna z towarzyszącym jej indywidualizmem redukując problem wartości do poziomu jednostkowo rozumianego podmiotu, nie pozwala na przeprowadzenie takiej dystynkcji, pomija ponadto interesujące dla socjologa ponadindywidualne aspekty samego zjawiska. Chcąc tedy uprawiać problematykę wartości jako zagadnienie *stricte* socjologiczne należałoby sytuować ją raczej w ramach rozstrzygnięć realistycznych<sup>2</sup>, uznając zarazem pewien stopień autonomii wartości wobec podmiotu w sensie indywidualnym – i taki właśnie punkt widzenia przyjęty został jako jedno z założeń omawianego badania.

Kolejnym rozwiązaniem, dookreślającym prezentowaną tutaj optykę, stał się wybór szczegółowego kryterium wartości. Jako kryterium takie wprowadzona została jedna z centralnych kategorii pragmatyzmu, a mianowicie kategoria użyteczności<sup>3</sup>. W ramach opisywanej koncepcji posiada ona jednak odmienne od „rodowodowego”<sup>4</sup> znaczenie. Odpowiednio bowiem do poprzednio przedstawionej opcji, „użyteczność” w przyjętym tu sensie jest nieredukowalna do poziomu znaczeń subiektywnych, określana jest natomiast przez definicję celu (*respective* formuły egzystencjalnej) analizowanego społecznego obiektu. W ten sposób rozumiana użyteczność, będąc oczywistym zapożyczeniem pojęciowym z

<sup>2</sup> W omawianym zakresie problemowym adekwatna wydaje się np. wersja realizmu socjologicznego reprezentowana przez P. Sorokina. Zakłada ona m.in. zasadniczą nieredukowalność rzeczywistości grupy do prostej sumy jej składników jak również ponadjednostkowy sens realności występującego w grupie systemu znaczeń – norm – wartości. P. S o r o k i n, *Society, Culture and Personality: Their Structure and Dynamics*, Harper & Brothers Publishers, N. York & London 1947, s. 149 – 151.

<sup>3</sup> Podobną propozycję, chociaż opartą na innych założeniach teoretycznych, prezentuje A. Siciński w artykule pt. *Pojęcia „potrzeby” i „wartości” w świetle koncepcji systemu* (wstępna propozycja). *Studia Filozoficzne* 1976, nr 12, s. 35 – 51.

Określenia „użyteczność”, „pożyteczność” bądź też „przydatność”, jako charakterystyki pewnego typu wartości pojawiają się zresztą w pracach różnych autorów, o różnych orientacjach teoretycznych. Por. np. Cz. Z n a m i e r o w s k i, *Oceny i normy*, Warszawa 1957, s. 217, D. K a t z, R. L. K a h n, *Spoleczna psychologia organizacji*, Warszawa 1979, s. 91.

<sup>4</sup> Mowa tu wyłącznie o sensie pojęcia „użyteczność”, które w koncepcjach pragmatycznych funkcjonuje w ramach odniesień typu indywidualistycznego, a zatem istotnie różnych od rozwiązań przyjmowanych w tekście niniejszym.

pragmatyzmu, charakteryzuje się jednak – zważywszy kontekst, w jakim zostaje użyta – zasadniczo odmienną denotacją, a tym samym kategorią pragmatyczną jest tylko nominalnie.

Uzupełniając tę, uproszczoną<sup>5</sup>, prezentację przyjętych założeń, trzeba podkreślić, że istotną ich konsekwencją jest wprowadzony w koncepcję badania rozdział wartości od świadomości wartości, tj. – jeśli można to tak określić – „odsubiektywizowanie” tego pojęcia. Jest to rozwiązanie o charakterze wyłącznie metodologicznym<sup>6</sup>, wyrażające przekonanie, że realizacja wartości – w przyjętym tutaj rozumieniu – możliwa jest niezależnie od faktu czy dana wartość jest jako taka uświadamiana sobie przez realizującą ją jednostkę lub grupę. Wydaje się bowiem i potwierdza to empiryczne doświadczenie, że instytucjonalizacja warunków działania jednostki skutecznie zastępuje ewentualne braki w internalizacji czy też akceptacji niektórych wartości<sup>7</sup>. Inna to sprawa czy w odniesieniu do takich sytuacji „wartość” jest jeszcze pojęciem adekwatnym. Z punktu widzenia tzw. „psychologicznych definicji wartości”<sup>8</sup> – na pewno nie; ale też nie idzie tutaj o ten punkt widzenia. Idzie o to, aby pojęciem wartości można było operować jako kategorią socjologiczną, tj. kategorią nieredukowalną w całości do poziomu odniesień jednostkowych<sup>9</sup>. W tej zaś perspektywie przedstawione wyżej rozwiązania posiadają poważne walory, jakkolwiek nie są też wolne od wad. Umożliwiają bowiem względnie precyzyjne wyodrębnienie socjologicznego zakresu problematyki wartości, zakres ten jednocześnie drastycznie ograniczają. Stwarzają ponadto niebezpieczeństwo wystąpienia istotnych rozbieżności między etycznym sensem wartości, a omawianym tu ich znaczeniem. W sumie jednak wydaje się, że praktyczne zastosowanie przedstawionego podejścia wystarczająco usprawiedliwiają jego operacyjne zalety, z których nie najmniejszą jest możliwość inferencyjnej charakterystyki wartości przynajmniej tych grup społecznych, których cel określony jest względnie jednoznacznie. Możliwość ta wykorzystana została w omawianym badaniu, sytuując je również w płaszczyźnie metodologicznej, poza popularną w empirycznych ujęciach problematyki wartości konwencją subiektywistyczną.

<sup>5</sup> Rozwinięta wersja prezentowanej koncepcji wartości przygotowywana jest do druku w ramach odrębnej publikacji.

<sup>6</sup> Nie jest to natomiast wybór ontologiczny równoważny z założeniem bezwzględnej bytowej autonomii wartości.

<sup>7</sup> „Siła norm systemu wynika częściowo z ich niezależności od idiosynkratycznych wzorów uwarunkowanej genetycznie motywacji, która sprawia, że jednostce odpowiada coś albo nie...”; D. K a t z, R. L. K a h n, *op.cit.*, s. 94. Realizacja wartości, które nie są indywidualnie akceptowane możliwa jest choćby na zasadzie tzw. ulegania. Por. w tej sprawie np. E. A r o n s o n, *Człowiek istota społeczna*, Warszawa 1978, s. 57.

<sup>8</sup> Określających wartość za pośrednictwem odniesień do poziomu jednostki. M. M i s z t a l, *Problematyka wartości w socjologii*, Warszawa 1980, s. 17.

<sup>9</sup> Niezależnie od założeń, które przyjąć można w kwestii genezy wartości.

## 2. PODSTAWOWE PROBLEMY I HIPOTEZY

Zastosowanie zaprezentowanej optyki do analizy sformalizowanych grup pracy – przy założeniu, że zasadniczym celem ich istnienia jest produkowanie takich czy innych dóbr – pozwala na dedukcyjne wyodrębnienie tych elementów teoretycznej struktury działania, których użyteczność w realizacji założonego celu nie podlega dyskusji, które są zatem – w myśl przyjętych rozwiązań – ponadosobowymi wartościami organizacji. Ponieważ w planie empirycznym wartości takie nie występują oczywiście jako jedyne, lecz uwikłane są w inne, częstokroć liczne, układy, pojawia się zatem problem roli, jaką odgrywają one w całości struktury aksjonormatywnej analizowanych grup. Zagadnienie to rozpatrywać można co najmniej w dwóch aspektach: biorąc mianowicie pod uwagę bądź to wyłącznie tylko podstawowy cel lub istotną definicję grupy, tj. – w tym znaczeniu – w aspekcie pozapersonalnym, bądź też biorąc pod uwagę wpływ tego typu wartości na sytuację i działania wchodzących w skład grupy jednostek. Podejście pierwsze prowadzi do konkluzji tyleż oczywistych co banalnych: z przyjętej procedury wyodrębniania wartości entymematycznie wynika wniosek, że zajmują one w strukturze aksjonormatywnej grupy pozycję istotną w takim stopniu jakim charakteryzuje się ich użyteczność (względnie niezbędność) w realizacji podstawowego celu tej grupy<sup>10</sup>. Wypada jednak zauważyć, że to co jest oczywiste w porządku teoretycznym niekoniecznie musi być takie w porządku fenomenalnym, nie jest zatem pozbawione sensu pytanie o rolę omawianych wartości traktowane jako pytanie empiryczne. Zważywszy bowiem zjawiska rytualizacji działań, przeżytków społecznych itp. występujące zwłaszcza w organizacjach typu biurokratycznego<sup>11</sup>, trzeba przyznać, iż priorytet działań użytecznych nie jest empiryczną regułą. Ta jednak strona analizowanego zagadnienia, choć skądinąd interesująca, nie była w niniejszym badaniu brana pod uwagę.

Rozpatrując natomiast drugi aspekt rozważanej kwestii, zarazem odnosząc go do teoretycznego modelu sformalizowanej grupy społecznej efektywnie realizującej swój podstawowy cel, stwierdzić można – zgodnie z wcześniej sformułowanymi wnioskami – że wyróżnione z punktu widzenia tego celu elementy aksjonormatywnej struktury grupy powinny być chronione mocniejszymi sankcjami aniżeli elementy z powyższego punktu widzenia neutralne (nieużyteczne). Zatem naruszenie norm wynikających z chronionych w ten

---

<sup>10</sup> „Organizacje, które prowadzą bezpośrednią wymianę ze swoim środowiskiem i w poważnej mierze uzależnione są od technologii, jeśli chodzi o uzyskanie wyników, skłonne są raczej orientować się na ideologię pragmatyczną...”: D. K a t z, R. L. K a h n, *op. cit.*, s. 92.

<sup>11</sup> Por. M. C r o z i e r, *Biurokracja, anatomia zjawiska*, Warszawa 1967, s. 275 i nast., por. też R. M e r t o n, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Warszawa 1982, s. 258 – 260.

sposób wartości powinno wywołać represję silniejszą od represji będącej skutkiem naruszenia innych norm. Zarazem przestrzeganie norm wyprowadzonych z porządku użyteczności (w odniesieniu do celu), powinno spotykać się z aprobatą większą niż przestrzeganie norm wynikających z innych porządków aksjologicznych<sup>12</sup>. Tak więc istotnym wyznacznikiem sytuacji członków grupy byłby w świetle przedstawionych hipotez, ich stosunek do omawianych wartości. Charakter tego stosunku – biorąc pod uwagę ogólny kształt relacji między postawami i wartościami<sup>13</sup> – powinien być w jakiejś mierze określany stopniem dopasowania indywidualnego „wyposażenia” aksjologicznego do formalnej struktury aksjonormatywnej grupy. Ponieważ nie ma powodów, aby przypuszczać, że takie dopasowanie każdorazowo będzie pełne<sup>14</sup>, przeto analizowany stosunek może być w różnym stopniu akceptujący bądź odrzucający. To zaś wywierać będzie wpływ na psychospołeczną sytuację jednostki w grupie<sup>15</sup>, a zarazem na sposób postrzegania tej sytuacji. Zgodnie więc z przyjętym punktem widzenia i poczynionymi założeniami, wartości efektywne w odniesieniu do celu (definicji) grupy, posiadające w tym sensie walor ponadindywidualny, byłyby za pośrednictwem omawianego stosunku, elementami warunkującymi wspomnianą sytuację – przynajmniej w subiektywnym jej wymiarze<sup>16</sup>. Byłyby więc tym samym godną zainteresowania, specjalną klasą socjologicznych determinant.

Jest oczywiście sprawą otwartą kwestia zgodności przedstawionego modelu z poziomem doświadczeń empirycznych. Wydaje się jednak, że niektóre z powyższych hipotez przyjęć można w odniesieniu do sytuacji pracy, będących tu głównym obszarem zainteresowań, jako empirycznie prawdopodobne. Inne zaś staną się dalej przedmiotem weryfikacji.

Konkludując – centralnym problemem, który należy rozwiązać na podstawie uzyskanych materiałów staje się kwestia zasadności ostatniego z hipotetycznych wniosków, tj. tezy o pośrednio warunkującej sytuacji jednostki w grupie, roli omawianego typu wartości. Podstawowym zadaniem jest w związku z tym stwierdzenie ewentualnego, empirycznie obserwowalnego wpływu, jaki

---

<sup>12</sup> Zakłada się tu oczywiście możliwość przenikania do grupy wartości zewnętrznych, przyjmując założenie otwartości systemu.

<sup>13</sup> Myślę tutaj o tych koncepcjach, w których wartości są traktowane jako elementy organizujące zespoły postaw. Por. T. M. N e w c o m b, *Psychologia społeczna*, Warszawa 1970, s. 65–66.

<sup>14</sup> „Normy i wartości [...] systemu są wytwarzane przez grupę i nie muszą być identyczne z prywatnie uznawanymi wartościami reprezentatywnej próbki osób należących do systemu”; D. K a t z, R. L. K a h n, *op.cit.*, s. 87.

<sup>15</sup> W zależności od działania indywidualnych struktur regulacyjnych. Por. J. R e y k o w s k i, *Postawy a osobowość*, [w:] *Teorie postaw*, Warszawa 1973, s. 112–113 i 117–119. Por. też S. O s s o w s k i, *Ustrój społeczno-gospodarczy a kształty osobowości*, *Dziela*, t. III, *Z zagadnień psychologii społecznej*, Warszawa 1967.

<sup>16</sup> Niekoniecznie bowiem stosunek jednostki do tych wartości, ujawniać się musi w jej zachowaniach.

stosunek do tych wartości wywołuje w obszarze kontrolowanych w badaniu zmiennych. Ze względu przy tym na konstrukcję zastosowanego narzędzia, wpływ ten poszukiwany będzie w nieformalnym wymiarze struktury aksjo-normatywnej grup pracowniczych.

### 3. UZYSKANE WYNIKI<sup>17</sup>

Prezentowane niżej materiały zebrane zostały wiosną 1982 r. w badaniu typu pilotażowego, którego głównym celem była techniczna weryfikacja skonstruowanych skal (Likerta). Wyniki merytoryczne z próby 151 respondentów uzyskane zostały niejako przy okazji. Zarówno niewielka liczebność badanej zbiorowości jak i przypadkowy w gruncie rzeczy sposób jej doboru (jedynym brany pod uwagę kryterium był fakt zatrudnienia respondenta w uspołecz-nionym sektorze gospodarki) nie pozwalają oczywiście na traktowanie zebranych informacji jako materiałów w jakimkolwiek sensie decydujących. Ponieważ jednak stanowią one dowód skądinąd dość interesujących zjawisk, zasługują więc jak się wydaje na szerszą prezentację.

Zgodnie z przedstawionymi wcześniej założeniami, w doborze branych pod uwagę wartości, jako zasadnicze kryterium potraktowano ich użyteczność względem podstawowego celu grupy. Tak więc w odniesieniu do grup pracowni-czych za niekwestionowane w tym sensie uznane zostały: wydajność, jakość i dyscyplina pracy. Czwartą wprowadzoną do badania wartością – o charakterze ogólnego, ideologicznego wzorca – stanowiła praca jako taka (s:ima w sobie). Stosunek respondentów do wymienionych wartości zbadano za pośrednictwem skal typu Likerta. Przeciętne wielkości ocen uzyskanych przez całą zbiorowość na każdej z nich zawiera tabela 1<sup>18</sup>.

T a b e l a 1

Średnia wysokość ocen analizowanych wartości na skali 5-punktowej (1 pkt = minimum, 5 pkt = maksimum)			
Wydajność	Jakość	Dyscyplina	Praca
3,68 pkt	3,78 pkt	3,64 pkt	3,56 pkt

Biorąc pod uwagę przedstawione wyniki oraz właściwości zastosowanych skal, określić można stosunek respondentów do badanych wartości jako słaby – pozytywny. W związku z tym warto zwrócić uwagę na dwa fakty: po

<sup>17</sup> Badania zrealizował zespół.

<sup>18</sup> Podane wyniki obliczone zostały już po weryfikacji skal.

pierwsze na niewysoki poziom akceptacji wartości użytecznych w grupach pracy; po drugie na koherencję ocen świadcząca o znacznej zgodności postaw wobec wszystkich czterech wartości (rozstęp w punktacji nie przekracza 0,22 pkt). Zgodność ta potwierdza się również w innym aspekcie, a mianowicie w wysokiej kontyngencji wyników poszczególnych skal (tabela 2), wskazującej – zważywszy, że kierunek związku okazał się każdorazowo dodatni – iż pozytywnemu stosunkowi wobec jednej z omawianych wartości towarzyszy podobny stosunek wobec innych i odwrotnie. Relacja taka, jak wynika z tabeli 2, najsilniej łączy „Pracę” i „Dyscyplinę”, najsłabiej natomiast „Pracę” i „Wydajność”. Ogólnie jednak jej moc określić można jako znaczną (istotność  $CHI^2$  we wszystkich przypadkach osiąga poziom 0,0005). Wyrażona syntetycznym wskaźnikiem  $C$  posiada<sup>19</sup> wielkość 0,557.

Tabela 2

Wskaźniki wzajemnej zbieżności wyników czterech skal (lewa strona tab. zawiera skorygowane wskaźniki  $C$  Pearsona, prawa – odpowiednio wartości  $CHI^2$ )

$C_{kor}$ \ $CHI^2$	Wydajność	Jakość	Dyscyplina	Praca
Wydajność	–	38,245	34,874	35,517
Jakość	0,518	–	58,516	30,489
Dyscyplina	0,492	0,600	–	201,396
Praca	0,489	0,501	0,871	–

Reasumując stwierdzić można, że przeciętny stosunek do analizowanych wartości nie jest szczególnie pozytywny, charakteryzuje go natomiast zdecydowana jednorodność. Wartości te najwidoczniej postrzegane są w podobny lub jednakowy sposób.

Wniosek taki posiada sens nie tylko merytoryczny ale i operacyjny, uprawomocnia on bowiem – zastosowany dalej – statystyczny zabieg „uśrednienia” wskaźników postaw wobec wszystkich wartości łącznie.

Należy wyjaśnić, że w prezentowanym badaniu oprócz skal typu Likerta wykorzystano również sekwencję dwudziestu pięciu stwierdzeń o charakterze norm indykatorywnych, w odniesieniu do których respondenci wyrażali swój stosunek: akceptujący, odrzucający bądź niezdecydowany. W przeciwieństwie do stwierdzeń używanych w skalach, normy te nie były treściowo spójne. Każda z nich dotyczyła bowiem nieco innego aspektu sytuacji pracy, łącząc się z tą

<sup>19</sup> Jest to możliwe dzięki addytywności  $CHI^2$ . H. M. B l a l o c k, *Statystyka dla socjologów*, Warszawa 1975, s. 268.



sytuacją za pomocą jednobrzmiącej dla wszystkich zapowiedzi (pełną listę omawianych norm zawiera załącznik 1)<sup>20</sup>. Sekwencja owa powtarzana była dwukrotnie, za każdym razem w innym układzie odniesienia. W wersji pierwszej zapowiedzi brzmiały: „żeby być dobrym pracownikiem człowiek powinien”. W wersji drugiej natomiast: „żeby nie mieć kłopotów w zakładzie pracownik powinien”. W efekcie uzyskane zostały dwa rozkłady akceptacji, odrzuceń i niezdecydowania, z których pierwszy – zważywszy jego usytuowanie w kontekście zapowiedzi – określić można mianem modelu ideologicznego<sup>21</sup>, drugi zaś – odpowiednio: modelu pragmatycznego. Staną się one obecnie podstawowym obszarem poszukiwań związanych ze sformułowanymi uprzednio problemami.

Analiza rozkładu wyników w ramach poszczególnych norm pozwoliła na wyodrębnienie grupy norm o pozycji dominującej, tj. akceptowanych<sup>22</sup> przez większość (w porównaniu z odrzuceniami i niezdecydowaniem) respondentów. W wariancie pierwszym – ideologicznym – liczbę wyborów dominującą w rozkładzie akceptacji uzyskało w sumie dziesięć norm. Przedstawione zostaną w kolejności wynikającej z posiadanych przez nie rang<sup>23</sup> (kompletne rozkłady wyników zawiera załącznik 2). Tak więc według opinii badanych „żeby być dobrym pracownikiem człowiek powinien”:

- 1) mówić szczerze to co myśli,
- 2) nie bać się przełożonych,
- 3) być bardzo dobrym fachowcem,
- 4) być zgodnym i łatwym we współżyciu,
- 5) być wzorem uczciwości,
- 6) interesować się wszystkim, co się dzieje w zakładzie,
- 7) umieć postawić na swoim,
- 8) nie mieć żadnych kar na swoim koncie,
- 9) w konfliktach między dyrekcją a robotnikami stawać po stronie robotników,
- 10) być ostrożnym w kontaktach z ludźmi.

<sup>20</sup> 24 stwierdzenia z omawianej sekwencji, po raz pierwszy wykorzystane zostały w badaniach pt. *Kształtowanie postaw pracowniczych* zrealizowanych w latach 1978–1979 przez Zakład Badań Społecznych Centralnego Ośrodka Badawczo-Rozwojowego Przemysłu Dzwiniarskiego w Łodzi.

<sup>21</sup> Określenie to zapożyczono zostało od F. Znanickiego: „ideologiczny model postaw nakłada na różne definicje sytuacji ten sam typ idealny”; F. Z n a n i e c k i, *Nauki o kulturze*, Warszawa 1971, s. 507.

<sup>22</sup> W grupie norm o pozycji dominującej rozpatrywane będą wyłącznie stwierdzenia akceptowane, niemożliwa jest bowiem jednoznaczna, logiczna interpretacja stwierdzeń odrzucanych, tj. zdań typu: „nie zgadzam się z tym, że X powinien Y”.

<sup>23</sup> Rangi te określane były w sposób następujący: pierwszą uzyskiwała norma o procentowo największej ilości wyborów, ostatnią zaś (25) – norma o procentowo najmniejszej ilości wyborów.

W wariancie drugim – pragmatycznym – wybrane zostały dokładnie te same normy w zmienionej jednak kolejności. Hierarchia wyborów przedstawia się tu następująco („żeby nie mieć kłopotów w zakładzie pracownik powinien”):

- 1) być zgodnym i łatwym we współżyciu,
- 2) być bardzo dobrym fachowcem,
- 3) być wzorem uczciwości,
- 4) nie bać się przełożonych,
- 5) mówić szczerze to co myśli,
- 6) być ostrożnym w kontaktach z ludźmi,
- 7) nie mieć żadnych kar na swoim koncie,
- 8) interesować się wszystkim, co się dzieje w zakładzie,
- 9) umieć postawić na swoim,
- 10) w konfliktach między dyrekcją a robotnikami stawać po stronie robotników.

Pomijając analizę treści poszczególnych norm, ich kolejność w pierwszej i drugiej wersji, pomijając zatem kwestie etyczne i psychologiczne, zwrócić jednak trzeba uwagę na fakt zróżnicowanej – w zależności od charakteru odniesień – pozycji zaprezentowanych norm, świadczący o braku pełnej adekwatności między modelem ideologicznym a pragmatycznym. Statystycznym potwierdzeniem tego faktu jest wartość miernika korelacji rang (R) Spearmana, wynosząca dla obu przedstawionych porządków  $+0,636$  (pełna zgodność dodatnia = 1). Pamiętać wszakże należy, że przytoczone normy odnoszą się do jednej tylko z trzech alternatyw (tj. akceptacji), stanowią również jedynie fragment całości. Ogólne wyniki porównania dwóch omawianych ujęć prezentuje natomiast tabela 3. Przedstawione w niej wielkości miernika R są dla pełnych, 25-punktowych sekwencji nieco wyższe aniżeli dla analizowanej poprzednio grupy norm dominant. W ujęciu całościowym występuje więc większa zgodność porządku ideologicznego z pragmatycznym, niż w zaprezentowanej części. Wykorzystując przy tym liczbową równoważność używanego tu współczynnika korelacji kolejności i współczynnika  $r$  Pearsona<sup>24</sup>, posłużyć się można transformacją Fishera z<sup>25</sup>, a następnie obliczyć łączny R dla wszystkich

T a b e l a 3

Korelacja rang (R) wyborów ideologicznych i pragmatycznych. Całość

Akceptacje	Odrzucenia	Niezdecydowanie
0,871	0,826	0,350

<sup>24</sup> J. P. G u i l f o r d, *Podstawowe metody statystyczne w psychologii i pedagogice*, Warszawa 1964, s. 296.

<sup>25</sup> Por. s. 333.

podanych w tabeli 3 wartości (metoda ta będzie stosowana także dalej). Wynosi on  $+0,744$  jest zatem rzeczywiście wyższy od wskaźnika przedstawionego poprzednio, co w niczym nie zmienia faktu rozbieżności, a ściślej – niepełnej zbieżności – omawianych modeli.

Zróźnicowanie takie można oczywiście interpretować rozmaicie: odwołując się np. do psychologii, psychoanalizy czy wręcz do „natury ludzkiej”. W niniejszym tekście przyjęta wszakże została hipoteza najprostsza, zakładająca mianowicie, że przyczyną owej niezgodności jest niedopasowanie empirycznego wymiaru sytuacji pracy do subiektywnych porządków aksjonormatywnych. Relacja ta może się oczywiście zmieniać w wyniku zmian zachodzących w jednym lub w drugim jej członie. To zaś co w zarysowanych tutaj ramach wydaje się być szczególnie interesujące, to przede wszystkim warunki owych zmian rozpatrywane w aspekcie osobowym, a zatem zagadnienie – określając rzecz dokładniej – czynników towarzyszących większej lub mniejszej konwergencji modelu ideologicznego i pragmatycznego. Jest to problem istotny zarówno z punktu widzenia organizacji jak i indywidualnego jej członka. Stanie się on też obecnie centralną kwestią dokonywanej prezentacji.

Podjmując to zagadnienie, trzeba ponownie odwołać się do czterech przedstawionych wcześniej wartości, których warunkujący pewne wymiary sytuacji pracy wpływ, miał być zgodnie z przyjętymi założeniami przedmiotem weryfikacji. Tak więc analizie poddane zostaną treści modelu ideologicznego i pragmatycznego, rozpatrywane w zależności od stosunku badanych do wydajności, jakości, dyscypliny i pracy. Stosunek ów ujęty będzie jako łączna przeciętna dla wszystkich wymienionych wartości, tego rodzaju bowiem agregacja – możliwa dzięki sygnalizowanemu wcześniej faktowi jednorodnego ich postrzegania – stanowi znaczne ułatwienie w statystycznej prezentacji danych. W celu uchwycenia możliwie wyraźnych różnic w ocenianych układach norm inedykatywnych, porównywani w tym zakresie będą respondenci osiągający na zagregowanej skali postaw wobec czterech branż pod uwagę wartości wyniki maksymalnie pozytywne oraz respondenci posiadający pod tym względem wyniki maksymalnie negatywne. Tym samym w dotychczasowy schemat analizy wprowadzony zostaje nowy czynnik, którego działanie w obszarze omawianego zróźnicowania porządków ideologicznych i pragmatycznych, obserwować można konfrontując z sobą wielkości R przedstawione w tabeli 3 i prezentowane niżej w tabeli 4, zawierającej wstępne rezultaty wspomnianego porównania (rozkłady procentowe podane są w załącznikach 3 i 4).

Ponieważ w ujęciu aktualnym, w związku z dokonanym podziałem, w analizie występują po dwa modele ideologiczne i pragmatyczne, przeto tabela 4 stała się nieco obszerniejsza niż zamieszczona wcześniej tabela 3. Jak łatwo jednak zauważyć wszystkie przedstawione obecnie współczynniki są niższe od odpowiednich wielkości R z tabeli poprzedniej. Wnioskować zatem należy, że

Tabela 4

Interkorelacja (R) modeli ideologicznych i pragmatycznych dla grup skrajnych pod względem stosunku wobec czterech związanych z pracą wartości

Model	Akceptacje	Odrzucenia	Niezdecydowanie
Ideologiczny postawy skrajnie ujemne Pragmatyczny postawy skrajnie dodatnie	+0,589	+0,548	+0,101
Ideologiczny postawy skrajnie dodatnie Pragmatyczny postawy skrajnie ujemne	+0,273	+0,08	-0,09
Ideologiczny i pragmatyczny, wartości średnie transformowane	+0,445	+0,299	+0,072

wprowadzony czynnik, tj. stosunek respondentów do wartości efektywnych w sytuacjach pracy, wyraźnie pogłębił istniejące już różnice w normatywnych zawartościach obu badanych porządków. Porównanie mierników ostatniego (dolnego) wiersza tabeli 4 – zawierającego średnie (transformowane) wartości wiersza pierwszego i drugiego – z odpowiednimi współczynnikami tabeli 3 pozwala stwierdzić, że występujące między nimi różnice wielkości są statystycznie istotne<sup>26</sup> na poziomie 0,05. Uzyskany został więc dowód, że wspomniany wyżej stosunek, a zarazem jego odniesienia, wywierają widoczny wpływ różnicujący porządki aksjonormatywne analizowanych grup pracowniczych. Warto

Tabela 5

Interkorelacja (R) dla grup skrajnych pod względem stosunku wobec czterech związanych z pracą wartości. Modele ideologiczne, modele pragmatyczne

Model	Akceptacje	Odrzucenia	Niezdecydowanie
Ideologiczny	+0,601	+0,534	+0,197
Pragmatyczny	+0,155	+0,282	-0,210

<sup>26</sup> Zastosowana tu została metoda weryfikacji różnicy między dwoma współczynnikami korelacji, opisana w: G. C l a u s s, H. E b n e r, *Podstawy statystyki dla psychologów, pedagogów i socjologów*, 1972, s. 287–289. Metoda ta odnosi się co prawda do współczynnika  $r$  Pearsona, przy przyjętym jednak założeniu liczbowej równoważności  $r$  i  $R$ , może być także użyta w odniesieniu do  $R$  Spearmana.

przy tym zwrócić uwagę na przejawiający się w wielkościach R górnego i środkowego wiersza tabeli, fakt, że o ile można mówić o podobieństwach modelu ideologicznego respondentów o ujemnych postawach wobec związanych z pracą wartości i modelu pragmatycznego pracowników o postawach w tym zakresie dodatnich (wartości R w granicach statystycznej istotności)<sup>27</sup> – o tyle nic podobnego powiedzieć się nie da w przypadku wersji odwrotnej (wartości R nieistotne). Tego typu zróżnicowanie, w innym jednak aspekcie, prezentuje także tabela 5.

Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej współczynniki charakteryzujące stopień konwergencji modeli ideologicznych i modeli pragmatycznych, stwierdzić można, iż większa rozbieżność między badanymi o silnie dodatnim a badanymi o silnie ujemnym stosunku wobec efektywnych w pracy wartości, występuje w układach norm wersji pragmatycznej. Górny bowiem wiersz tabeli 5 zawiera tylko jedną statystycznie nieistotną pozycję (niezdecydowanie)<sup>28</sup>, natomiast w wierszu dolnym nieistotne są wszystkie wskaźniki. Spostrzeżenie to potwierdzają również średnie transformowane wartości R. Wynoszą one dla górnego i dolnego wiersza tabeli odpowiednio: +0,459 (istotny) i +0,01 (nieistotny).

Jak więc wynika z przytoczonych danych, zróżnicowaniu postaw wobec czterech wartości stanowiących układ odniesienia prowadzonej analizy, towarzyszy zróżnicowanie przekonań respondentów w zakresie cech, którymi powinien charakteryzować się uczciwy pracownik (model ideologiczny), jak również w zakresie cech, którymi powinien charakteryzować się pracownik żeby nie mieć kłopotów w zakładzie (model pragmatyczny). Ideologiczne warianty porządków aksjonormatywnych korelując z sobą niezbyt wysoko, ale jeszcze w granicach statystycznej istotności są przy tym zróżnicowane w znacznie mniejszym stopniu aniżeli warianty pragmatyczne, między którymi nie zachodzi żaden obserwowalny przy pomocy zastosowanych metod związek – średnia wartość R jest praktycznie równa zero. Uzupełniając tę charakterystykę trzeba podkreślić fakt, że przedstawione wyniki dotyczą pełnych układów akceptacji, odrzuceń i niezdecydowania. W odniesieniu zaś do norm dominujących w sekwencjach akceptacji opisywane zróżnicowanie jeszcze się zaostrza. Korelacja wersji ideologicznych wynosi mianowicie  $R = -0,175$  (nieistotna)<sup>29</sup>, natomiast wersje pragmatyczne korelują z sobą ujemnie w wysokości  $R = -0,725$  (istotna)<sup>30</sup>. Tak więc w tym wypadku różnice między analizowanymi grupami respondentów są

<sup>27</sup> Na poziomie 0,05 (test jednostronny) przy  $N = 25$ , istotne są wartości współczynnika R Spearmana większe niż 0,336. W. J. D i x o n and F. J. M a s s e y, *Introduction to Statistical Analysis*, New York 1951, cyt. za J. P. G u i l f o r d, *op.cit.*, s. 550, tablica L.

<sup>28</sup>  $0,197 < 0,336$ , por. przypis 27.

<sup>29</sup>  $N = 12$ ,  $0,175 < 0,506$ , *ibidem*.

<sup>30</sup>  $N = 15$ ,  $0,725 > 0,440$ , *ibidem*.

na tyle duże, iż odpowiednie wersje dotyczące pożądaných u uczciwego pracownika cech, nie mają z sobą istotnego związku. Analogiczne zaś różnice, odnoszące się do cech niezbędnych w celu uniknięcia kłopotów w zakładzie, pogłębiają się tak znacznie, że w obu grupach badanych wybierane są stwierdzenia w dużej mierze przeciwstawne.

Sumując, w świetle przedstawionych argumentów statystycznych, należy uznać tezę o związku zróżnicowania analizowanych układów norm indykacyjnych ze zróżnicowaniem stosunku respondentów do wartości efektywnych wobec podstawowego celu grup pracowniczych, za wstępnie zweryfikowaną. Wniosek ten jednak nie jest jeszcze wystarczającym rozwiązaniem sformułowanego wcześniej problemu. Nadal bowiem nie wiadomo, w jakich warunkach zwiększa się, w jakich zaś zmniejsza konwergencja „widzenia” ideologicznego i pragmatycznego w zakresie analizowanych norm. W celu uzyskania tej informacji dokonano pomiarów wielkości korelacji porządków pragmatycznych i ideologicznych wewnątrz dwu wyodrębnionych grup respondentów, tj. osobno dla grupy charakteryzującej się silnie pozytywnym stosunkiem do czterech branych pod uwagę wartości i osobno dla grupy charakteryzującej się pod tym względem stosunkiem silnie negatywnym. Otrzymane wyniki prezentuje tabela 6.

T a b e l a 6

Współczynniki korelacji (R) porządków ideologicznych i pragmatycznych, w ramach grup o skrajnym stosunku wobec związanych z pracą wartości

	Akceptacje	Odrzucenia	Niezdecydowanie
Stosunek silnie pozytywny	+0,862	+0,882	+0,436
Stosunek silnie negatywny	+0,711	+0,492	+0,229

Średnie wartości R (transformowane) dla górnego i dolnego wiersza tabeli 6, wynoszą odpowiednio: +0,779 i +0,505. Różnica między dwiema analizowanymi grupami respondentów jest zatem wyraźna, charakteryzuje się ponadto statystyczną istotnością<sup>31</sup>. Biorąc więc pod uwagę uzyskane wyniki, można

<sup>31</sup> W tym wypadku ocena statystycznej istotności różnic między analizowanymi wartościami R, uzależniona jest poniekąd od zastosowanej metody. Porównywane z osobna wielkości współczynników dotyczących akceptacji, odrzuceń i niezdecydowania (tab. 6) wykazują różnice istotne na poziomie: 0,25, 0,01 i 0,50. Decyzja zatem czy w całości uznać je można za istotne byłaby dosyć trudna. Dlatego też za rozwiązanie lepsze i wygodniejsze uznane zostało porównanie dwóch wartości syntetycznych. Przy zsumowanym  $N = 75$  i związanej z tym liczbie stopni swobody  $df = 146$ ,  $t \cdot s_d = 0,327$  na poziomie 0,05, zaś wartość kryterialna  $(Z_1 - Z_2) = 0,485$ , w związku z tym więc, że

przyjąć, że w badanej próbie pracownicy o silnie pozytywnym stosunku wobec omawianych wartości wykazują istotnie wyższą zbieżność optyk: ideologicznej i pragmatycznej, aniżeli pracownicy o stosunku w tej kwestii silnie negatywnym. Sprawa komplikuje się nieco kiedy przedmiotem porównania stają się współczynniki korelacji obliczone dla akceptowanych norm dominant. Wynoszą one bowiem: w grupie o postawach pozytywnych  $R = +0,249$  (nieistotny)<sup>32</sup>, w grupie zaś o postawach negatywnych  $R = -0,588$  (istotny)<sup>33</sup>. Pierwsza zatem wielkość miernika  $R$  wskazuje na brak istotnego, na poziomie 0,05 związku między porównywanymi sekwencjami norm, podczas gdy druga informuje o istotnym związku ujemnym. Ponieważ jednak bezwzględna różnica między nimi (0,837) jest wielkością statystycznie istotną<sup>34</sup>, przeto należy uznać, że i w tym przypadku stopień zbieżności ideologicznej i pragmatycznej wersji akceptowanych norm, większy jest w grupie pracowników o stosunku pozytywnym do związanych z pracą wartości.

Przytoczone wyniki wyczerpują w zasadzie podstawowy materiał empiryczny, który miał być zaprezentowany w odniesieniu do wcześniej sformułowanych problemów. Uwzględniając przy tym wnioski wynikające z przedstawionych statystyk, można uznać istnienie związku między stosunkiem badanych do czterech wyodrębnionych wartości a różnicowaniami w analizowanych porządkach aksjonormatywnych za fakt w ramach badanej próby udowodniony. Pozostaje wszakże otwarte pytanie, czy brane pod uwagę typy postaw nie są w całości zdeterminowane elementami formalnej (obiektywnej) sytuacji pracowników? Jest to pytanie o tyle istotne, że wskazanie czynników odpowiednio silnie warunkujących owe postawy mogłoby zredukować pojęcie wartości w rozważanym tutaj sensie, do roli zbędnego w praktyce, teoretycznego naddatku<sup>35</sup>. Niestety przyjęta w niniejszym badaniu procedura obliczeniowa,

---

0,485 > 0,327, uznać można statystyczną istotność analizowanej różnicy na wskazanym poziomie (Wg metody wskazanej w przypisie 26).

<sup>32</sup>  $N = 10$ , 0,249 < 0,564, *ibidem*.

<sup>33</sup>  $N = 10$ , 0,588 > 0,564, *ibidem*.

<sup>34</sup> Wg metody wskazanej w przypisie 26.

<sup>35</sup> Postawić można przy tym pytanie, czy rozważana problematyka nie mieści się dokładnie w ramach zagadnień związanych z postawami wobec pracy, czy zatem nie należałoby zrezygnować w tym wypadku z pojęcia wartości? Rzeczywiście, biorąc pod uwagę analizowaną tu listę wartości, można odnieść takie wrażenie. Istnieją jednak powody, dla których jak się wydaje należy obstawać przy dotychczasowej formule. Po pierwsze bowiem wartości wyodrębniane za pomocą kryterium użyteczności wobec celu lub definicji grupy, niekoniecznie – nawet w środowisku pracy – muszą być bezpośrednio z pracą związane (przykładem może tu być konformizm). Po drugie, wartości te w związku z pozycją zajmowaną w strukturze aksjonormatywnej grupy, stanowią szczególne przedmioty postaw. Po trzecie, używanie tego pojęcia (wartości) w obszarze podjętych zagadnień wydaje się być dopuszczalne dopóty, dopóki różnicowanie tzw. postaw wobec pracy nie zostanie wystarczająco wyjaśnione innymi czynnikami. Po czwarte, wreszcie posta a jako kategoria

nie daje możliwości dokonywania analizy czynnikowej z równoczesną kontrolą wielu zmiennych, dlatego też problem ten może być rozwiązany tylko częściowo.

Otóż rozpatrując najwyższe tylko wskaźniki zbieżności analizowanych w badaniu cech respondentów z punktacją osiąganą przez nich na czterech podstawowych skalach, stwierdzić można, iż w odniesieniu do całej próby wskaźniki te dotyczyły przede wszystkim dwóch wartości: dyscypliny i pracy. Tak więc wysoka kontyngencja o tendencji dodatniej (zastosowane zostały skorygowane mierniki C Pearsona), zachodziła między wynikami osiąganymi na skali postaw wobec dyscypliny, a m.in. stażem pracy (0,534), zadowoleniem z zarobków (0,500), miejscem zamieszkania przed podjęciem pracy zawodowej (0,510 – w tym wypadku bardziej pozytywnym stosunkiem do dyscypliny charakteryzowali się respondenci pochodzący ze wsi lub z małych miast, aniżeli respondenci pochodzący z dużych ośrodków miejskich) oraz wynikami osiąganymi na skalach eunomii (0,615), i konformizmu (0,533). Natomiast zbieżnością z wynikami osiąganymi na skali postaw wobec pracy charakteryzowały się następujące cechy: przynależność do partii (0,520), wiek (0,513) i staż pracy (0,500) oraz – z tendencją ujemną – wyniki osiągnięte na skali aktywności w walce o interesy pracownicze (0,543).

Z wyżej wymienionych cech – po odniesieniu ich do wyodrębnionych grup badanych o postawach skrajnych wobec analizowanych wartości – istotną na poziomie 0,05 zbieżność z wynikami czterech skal łącznie, zachowały tylko dwie: przynależność do PZPR <sup>36</sup> ( $C_{\text{synt.}} = 0,437$ ) i aktywność w walce o interesy pracownicze <sup>37</sup> ( $C_{\text{synt.}} = 0,480$ ). Z analizy tendencji rozkładów wynika, że respondenci partyjni posiadają bardziej pozytywny stosunek do omawianych wartości niż respondenci bezpartyjni. Jeśli zaś idzie o drugi wskaźnik, to w tym wypadku występuje trend ujemny, tzn. niskie wyniki na skalach wydajności, jakości, etc. zbieżne są z wysokimi na skali aktywności w walce o interesy pracownicze i odwrotnie. Relacja ta potwierdza się zresztą w ramach całej badanej próby, ogólnie bowiem pracownicy partyjni osiągają niższe wyniki na skali aktywności w walce o interesy pracownicze aniżeli pracownicy bezpartyjni ( $C_{\text{kor}} = 0,274$ ). W szczególności natomiast dotyczy to funkcyjnych partyjnych <sup>38</sup>. W sumie, jakkolwiek obie wymienione cechy mają pewien wpływ na rozważane postawy respondentów, nie jest on jednak na tyle duży, aby można je było uznać

---

indywidualistyczna jest czymś zasadniczo odmiennym od wartości rozumianej zgodnie z przyjętymi na wstępie założeniami, nie ma zatem możliwości substytutynego traktowania obu tych pojęć.

<sup>36</sup>  $N = 102$ ,  $\text{CHI}^2 = 24,054$ ,  $\text{df} = 7$ .

<sup>37</sup>  $N = 107$ ,  $\text{CHI}^2 = 32,04$ ,  $\text{df} = 14$ .

<sup>38</sup>  $C_{\text{kor}} = 0,620$ , z wyraźną tendencją wskazującą na fakt, iż pracownicy pełniący funkcje w partii charakteryzują się znacznie mniejszym stopniem aktywności w walce o interesy pracownicze, aniżeli członkowie PZPR, którzy takich funkcji nie pełnili.



za pełne i niezależne od przedmiotu owych postaw wyjaśnienie omawianych zjawisk. Funkcje wyjaśniające nadal zatem mogą tu spełniać efektywne w sytuacjach pracy wartości.

Na podstawie dokonanej analizy można przedstawić następujące spostrzeżenia:

1) W odniesieniu do całej badanej zbiorowości analiza statystyczna ujawniła odzwierciedlające się w wartościach  $R \neq 1,0$ , zróżnicowanie między układem norm charakteryzujących model dobrego, uczciwego pracownika, a normami określającymi cechy pracownika niezbędne w tym celu, żeby nie miał kłopotów w zakładzie (tabela 3);

2) średnia wartość tego zróżnicowania porównana z hipotetyczną pełną zgodnością ( $R = +0,744 < R = +1,00$ ) świadczy o istnieniu w badanej próbie istotnych rozbieżności między postulatami typu etycznego – tj. w szerokim rozumieniu tego słowa – a oceną praktycznych możliwości ich realizacji w środowisku pracy;

3) powyższe różnice ulegają wyraźnemu pogłębieniu po wprowadzeniu w obszar analizowanych zmiennych dodatkowego czynnika, jakim jest stosunek respondentów do wydajności, jakości, dyscypliny i pracy (łącznie) – w efekcie porównania z sobą skrajnych pod tym względem grup respondentów (tabela 4); pozwala to sądzić, iż wprowadzony czynnik, a tym samym i jego układ odniesienia wywierają istotny, zważywszy wielkość różnic, wpływ na zjawisko omawianych rozbieżności;

4) ogólnie biorąc, zróżnicowanie porządków aksjonormatywnych w analizowanych grupach respondentów jest mniejsze wtedy, gdy przedmiotem porównania są wersje ideologiczne (postulaty typu etycznego), aniżeli wtedy gdy przedmiotem tym stają się wersje pragmatyczne – w tym wypadku nie występują statystycznie istotne podobieństwa (tabela 5);

5) pomiary wielkości korelacji wariantów ideologicznych i pragmatycznych dokonane osobno w grupie pracowników o silnie pozytywnym stosunku do związanych z pracą wartości, osobno zaś w grupie pracowników o postawach przeciwstawnych, wskazują na fakt znacznie większej zbieżności tych wariantów w grupie pierwszej niż w grupie drugiej (tabela 6), przy czym średnia różnica między obiema grupami jest wielkością statystycznie istotną; fakt ten prowadzi do wniosku, iż pozytywnemu stosunkowi do wymienionych wartości towarzyszy większa koherencja analizowanych porządków aksjonormatywnych i odwrotnie;

6) wszystkie te zaobserwowane zjawiska z reguły stają się wyraźniejsze wtedy, kiedy przedmiotem analizy są tylko normy, które w porównaniu z alternatywnymi możliwościami odrzucenia i niezdecydowania, charakteryzują się większością wyborów akceptujących, niż wtedy gdy porównywane są pełne 25-punktowe sekwencje z kompletem alternatyw;

7) ponieważ częściowo próba wyjaśnienia przytoczonych faktów za pomocą innych elementów sytuacyjnego kontekstu pracy aniżeli brane pod uwagę wartości, nie dała zadowalających rezultatów, przeto pamiętając o związku między postawami wobec wspomnianych wartości a zróżnicowaniem analizowanych porządków aksjonormatywnych, uznać można za wstępnie zweryfikowaną hipotezę o wyróżnionej w strukturze aksjonormatywnej grupy roli wartości użytecznych wobec podstawowego, realizowanego przez grupę celu; zważywszy przy tym możliwe konsekwencje rozbieżności formalnych i nieformalnych układów norm<sup>39</sup>, a choćby i omawianego dysonansu między porządkiem ideologicznym i pragmatycznym, należałoby uznać warunkujące te zjawiska elementy sytuacji pracy za interesujące obiekty analizy socjologicznej.

Należy dodać, że pełna weryfikacja sformułowanych wyżej wniosków i hipotez wymagałaby wielu dodatkowych warunków, które w niniejszym badaniu nie zostały spełnione. Mimo to jednak pokusić się można o pewien komentarz.

#### 4. MOŻLIWOŚCI INTERPRETACYJNE

Podjęwając próbę uogólnienia zaprezentowanych wyników, trzeba przyznać, że nie następują one nadzwyczajnych w tym zakresie możliwości. Przede wszystkim sam moment zbierania materiałów (kilka miesięcy po ogłoszeniu stanu wojennego), nie może być uznany za normalny, nie wiadomo też jakie i jak trwałe zmiany wystąpiły w związku z tym w postawach i systemach wartości różnych grup społecznych. Tym bardziej więc powściągliwa powinna być wszelka ocena uzyskanych w tym okresie danych empirycznych, chociaż z tych samych powodów dane te stanowiąc mogą interesujący materiał porównawczy. Po drugie, istotne trudności interpretacyjne wynikają z wspomnianych poprzednio ograniczeń w opracowaniu wyników, jak również z ograniczeń związanych z rodzajem wykorzystanej w badaniu próby. Tak więc można tu zaledwie mówić o pewnych możliwościach wyjaśniania, nie zaś o jakiegokolwiek poprawnej i całościowej interpretacji.

Należy stwierdzić, że w odniesieniu do przedstawionych materiałów rysują się trzy podstawowe kierunki rozważań; bardziej wnikliwego wyjaśnienia wymaga w pierwszym rzędzie zróżnicowanie układów aksjonormatywnych w badanej grupie respondentów, dwa pozostałe zaś kierunki porządków indywidualnych i organizacyjnych skutków tego zróżnicowania. W kwestii pierwszej, wychodząc od przyjętego już wcześniej założenia o niepełnym wzajemnym dopasowaniu

---

<sup>39</sup> Konsekwencje te w odniesieniu do organizacji typu przemysłowego są sprawą powszechnie znaną, wydaje się zresztą, iż znaczne rozbieżności między formalnym i nieformalnym układem norm nie są zjawiskiem korzystnym dla żadnej grupy społecznej.

indywidualnych przekonań i praktycznych wymiarów sytuacji pracy, sądzić można, że pierwotny charakter stosunku pracownika do istotnych wartości środowiska pracy wiąże się ze stopniem adekwatności indywidualnego systemu aksjologicznego do zastanych w grupie zinstytucjonalizowanych warunków aksjonormatywnych. Warunki te, w szczególności zaś istotne w realizacji podstawowego celu grupy wartości, charakteryzujące się niezależnością ontyczną wobec indywidualnie rozumianego podmiotu, stanowią zarazem swoiste ograniczenie jego autonomii, działające tym silniej im większa występuje rozbieżność między wniesionym a zastanym wyposażeniem aksjonormatywnym. Kształtujące się w tych relacjach postawy wobec efektywnych wartości grupy są więc wypadkową pierwotnego stopnia wzajemnych zbieżności i wynikających z tego empirycznych efektów wtórnych. Określając subiektywną, a potencjalnie także formalną sytuację jednostki w grupie, postawy te stanowią perspektywę oglądu szerszego kontekstu tej sytuacji, posiadając tym samym wpływ na sposób jego oceny. Mogą się one – niezależnie od pierwotnego charakteru – zmieniać w różnych kierunkach, w zależności od wielu czynników. Będąc wszakże wyznacznikami stosunku swych podmiotów do istotnych elementów struktury aksjonormatywnej grupy, są wespół z tymi elementami układem warunkującym ich psychospołeczne położenie. Istotną bowiem cechą analizowanego typu wartości stanowi fakt, że ich realizacja nie jest zależna od tego czy są one przedmiotem odczuwania lub uznawania indywidualnego podmiotu. Przeciwnie – to właśnie sytuacja tego podmiotu zależna jest w znacznej mierze od stopnia akceptacji owych wartości, a fakt ten w swych konsekwencjach, które m.in. są przedmiotem niniejszych rozważań, czyni je ważnym poznawczo odniesieniem społecznych zachowań człowieka.

Powyższy schemat interpretacyjny, skądinąd zresztą oczywisty w poszczególnych swoich elementach, pozwala w pewnym stopniu wyjaśnić zaobserwowane zjawiska empiryczne. Biorąc pod uwagę listę spostrzeżeń sformułowanych w części poprzedniej, punkt 1 i 2 objaśnić można odwołując się do założenia wyjściowego. Tak więc opisane w wymienionych punktach różnicowanie, wiązać się może z niepełną adekwatnością „wyposażenia” aksjologicznego zdobywanego w pierwotnych procesach socjalizacyjnych, do zinstytucjonalizowanego układu społecznych warunków pracy – albo odwrotnie. W związku z tym tzw. model ideologiczny będący najprawdopodobniej w dużej części konstruktem pewnych wzorców i wartości przyswajanych sobie przez badanych w okresach edukacyjnych, nie pokrywa się z działającymi w środowisku pracy koniecznościami. Rozziew ten może oczywiście ulegać zmianom w wyniku takich czy innych indywidualnych cech, doświadczeń, możliwości adaptacyjnych lub modyfikacji samego środowiska.

Interpretacja taka wyjaśnia częściowo również spostrzeżenie zawarte w punkcie 4. Według bowiem przyjętych założeń jest rzeczą zrozumiałą względne

podobieństwo modeli ideologicznych, zważywszy zwłaszcza znaczną standaryzację wykorzystywanych w kraju tzw. „wzorów wychowawczych”. Zdecydowane natomiast różnice występujące w zawartościach modeli pragmatycznych są, w myśl proponowanych wyjaśnień, efektem doświadczeń wynikających z konfrontacji owych wzorów i zróżnicowanych praktycznych warunków pracy. Efektem tym – w połączeniu z podstawowymi tezami wykorzystywanego schematu – wyjaśnić też można występujące jednak w analizowanych grupach respondentów różnice w modelach ideologicznych.

Fenomeny opisane w punktach 3 i 5 wystarczająco jak się wydaje objaśnia scharakteryzowana w schemacie ogólnym rola omawianych wartości i towarzyszących im postaw. Dodać natomiast można, iż fakt większej zbieżności optyki ideologicznej i pragmatycznej u pracowników o pozytywnym stosunku wobec użytecznych w sytuacjach pracy wartości, mniejszej zaś u pracowników o postawach przeciwnych, uzasadnia poniekąd niniejszą interpretację, świadczy bowiem o istotnie różnicującym działaniu wspomnianych czynników, przynajmniej w obszarze oglądu sytuacji własnej pracownika.

Treść spostrzeżenia zawartego w punkcie 6 też nie wymaga specjalnego komentarza. Jest rzeczą zrozumiałą, że zaobserwowane tendencje zaostrzają się w odniesieniu do norm, których pozycja jest statystycznie wyróżniona. Jeśli idzie natomiast o punkt 7, w szczególności zaś związane z nim wyniki kontroli wpływu innych zmiennych na stosunek do analizowanych wartości, to odnoszące się do tego informacje również mieszczą się w ramach proponowanych wyjaśnień. Tak więc istotna zbieżność postaw pozytywnych i przynależności partyjnej stanowi zapewne wynik indoktrynacyjnych efektów uczestnictwa w partii, zbieżność zaś postaw negatywnych z wysokimi wynikami na skali aktywności w walce o interesy pracownicze traktowana być może jako prosta konsekwencja oceny własnej sytuacji w pracy. Zgodnie bowiem z przyjętymi założeniami, ograniczające właściwości zinstytucjonalizowanych układów norm przejawiają się tym silniej im większa występuje rozbieżność między nimi a normami akceptowanymi indywidualnie. Pozostaje wszakże sprawą otwartą, w jakiej mierze zarówno w pierwszym jak i w drugim przypadku ujawnione zostały postawy realistyczne, w jakiej zaś tylko ideacyjne.

Tak zatem, w dużym uproszczeniu, wyglądałyby propozycje wyjaśnień dotyczących pierwszego z sygnalizowanych wcześniej aspektów omawianych zjawisk. Raz jeszcze wypada przy tym podkreślić, że wprowadzony schemat interpretacyjny jest traktowany jako rozwiązanie wstępne, stanowiące raczej punkt wyjścia do ewentualnej przyszłej weryfikacji, niż gotową już formułę wyjaśniającą.

Przedstawiając skutki analizowanych zjawisk, można z całą pewnością założyć, iż nie są one korzystne ani w wymiarze grupowym, ani też w indywidualnym. Liczne są tu natomiast możliwości interpretacyjne: i tak, nie

wdając się w szersze omówienia, w odniesieniu do jednostki charakterystyka tychże skutków mogłaby być prowadzona zarówno w kategoriach koncepcji psychoanalitycznych, jak i w języku teorii Heidera czy Festingera. Jeśli zaś idzie o aspekt grupowy, to adekwatne byłyby tu chyba przede wszystkim pewne elementy wykładni typu funkcjonalistycznego.

Ogólnie biorąc, wariantem korzystniejszym są postawy pozytywne wobec efektywnych wartości grupy i co się z tym łączy, większa zbieżność optyki ideologicznej i pragmatycznej – w prezentowanych materiałach potwierdza się to m.in. w tendencji związku między rodzajem postaw wobec tych wartości a zadowoleniem z pracy ( $\bar{C} = 0,479$ ), wskazującej na fakt, że większe zadowolenie towarzyszy na ogół postawom pozytywnym. Należy wszakże wziąć pod uwagę również i to, iż sytuacje korzystne w mikroodniesieniach społecznych, tj. w tym wypadku w wymiarze poszczególnej grupy pracowniczej lub też w wymiarze indywidualnym, niekoniecznie muszą być takie z punktu widzenia odniesień ogólniejszych. Sam fakt bowiem indywidualnego przystosowania się do jakichś warunków nie m. że oczywiście oznaczać, że warunki te godne są społecznej aprobaty. Pamiętając przy tym, że niniejsza analiza dokonywana jest w ramach przyjętej opcji realistycznej oraz, że w myśl przedstawionych hipotez dysonanse aksjornormatywne pojawiają się w relacji: jednostka – instytucja, niewykluczona wydaje się też możliwość interpretacji owych dysonansów w kategoriach teorii alienacji.

W sumie jednak trzeba przyznać, że odpowiedzialny wybór tej czy innej z wspomnianych możliwości wyjaśniających, wymagałby bardziej pogłębionych badań nad opisywanym fenomenem oraz rozbudowanych studiów teoretycznych. Dlatego też kwestia definitywnych w tym zakresie rozstrzygnięć w chwili obecnej jest jeszcze przedwczesna.

Dr Janusz F. G ó r s k i – starszy asystent w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego. Główne kierunki badań: historia, metodologia, problematyka wartości. Ważniejsze publikacje: *Zagadnienie bytu społecznego w publicystyce K. Marksa*, ZN, UŁ, 1978. *Zastosowanie techniki wywiadu swobodnego ze standaryzowanym formularzem zapisu*, „Humanizacja Pracy” 1978, nr 6.

**Z a ł ą c z n i k 1. Treść norm z zapowiedziami****W e r s j a i d e o l o g i c z n a****W e r s j a p r a g m a t y c z n a****Żeby być dobrym****Żeby nie mieć kłopotów****pracownikiem człowiek powinien:****w zakładzie pracownik powinien:**

1. Korzystać z każdej okazji, żeby się przypodobać przełożonym
2. Być członkiem „Solidarności”
3. Nie mieć o niczym własnego zdania
4. W konfliktach między dyrekcją a robotnikami stawać po stronie dyrekcji
5. Być członkiem PZPR
6. Umieć postawić na swoim
7. Zajmować się tylko swoją pracą i do niczego się nie mieszać
8. Nikomu się nie narażać
9. Nie krytykować przełożonych
10. Informować przełożonych o tym, co mówią i co robią koledzy
11. Nie mieć żadnych kar na swoim koncie
12. Pracować społecznie
13. Nie krytykować własnego zakładu
14. Nie korzystać ze zwolnień lekarskich
15. Bez dyskusji wykonywać wszystkie polecenia przełożonych
16. Mówić szczerze, to co się myśli
17. Interesować się wszystkim, co dzieje się w zakładzie
18. W konfliktach między dyrekcją a robotnikami stawać po stronie robotników
19. Nie bać się przełożonych
20. Być bardzo dobrym fachowcem
21. Mieć znajomości w dyrekcji i umieć z nich korzystać
22. Być ostrożnym w kontaktach z ludźmi
23. Być zgodnym i łatwym we współżyciu
24. W razie potrzeby umieć kłamać i udawać
25. Być wzorem uczciwości

Załącznik 2. Procentowe rozkłady akceptacji, odrzuceń i niezdecydowania dla 25 norm indykatorywnych. Cała próba (liczby porządkowe są odpowiednikami numeracji norm w załączniku 1)

Lp.	Wersja ideologiczna				Wersja pragmatyczna			
	Akceptacje	Odrzucenia	Niezdecyd.	N-lb.	Akceptacje	Odrzucenia	Niezdecyd.	N-lb.
1	2,04	93,20	4,76	147	30,61	53,06	16,33	147
2	12,93	63,95	23,13	147	10,88	68,03	21,09	147
3	1,36	94,56	4,08	147	8,84	79,59	11,56	147
4	2,04	85,71	12,24	147	12,33	64,38	23,29	146
5	10,88	80,95	8,16	147	18,37	70,75	10,88	147
6	60,96	11,64	27,40	146	49,32	23,97	26,71	146
7	13,61	70,07	16,33	147	25,85	59,18	14,97	147
8	5,44	80,95	13,61	147	21,77	58,50	19,73	147
9	4,76	84,67	11,56	147	23,81	62,59	13,61	147
10	2,04	93,20	4,76	147	6,85	84,93	8,22	146
11	52,74	30,82	16,44	146	54,42	29,93	15,65	147
12	36,05	43,54	20,41	147	31,97	55,78	12,24	147
13	17,01	68,09	14,97	147	9,59	86,30	4,11	146
14	11,56	76,19	12,24	147	16,44	64,38	19,18	146
15	12,93	72,79	14,29	147	29,93	61,90	8,16	147
16	89,12	5,44	5,44	147	59,18	23,81	17,01	147
17	65,99	12,93	21,09	147	53,74	30,61	15,65	147
18	43,54	23,13	33,33	147	37,24	28,97	33,79	145
19	81,51	7,53	10,96	146	63,27	18,37	18,37	147
20	80,27	12,24	7,48	147	74,15	14,97	10,88	147
21	5,44	85,03	9,52	147	17,01	65,31	17,69	147
22	42,18	36,05	21,77	147	55,78	25,17	19,05	147
23	76,19	12,24	11,56	147	74,83	12,24	12,93	147
24	13,61	63,27	23,13	147	29,93	48,98	21,09	147
25	71,23	4,79	23,97	146	67,12	15,75	17,12	146

Załącznik 3. Średnie ważone procentowe rozkłady akceptacji, odrzuceń i niezdecydowania dla 25 norm indykatorywnych. Grupa badanych o maksymalnie pozytywnym stosunku wobec czterech związanych z pracą wartości. Średnia liczebność ( $N$ )  $\approx 15$  (liczby porządkowe są odpowiednikami numeracji norm w załączniku 1)

Lp.	Wersja ideologiczna			Wersja pragmatyczna		
	Akceptacje	Odrzucenia	Niezdecyd.	Akceptacje	Odrzucenia	Niezdecyd.
1	2,78	92,78	4,44	17,22	80,05	2,73
2	3,33	77,22	19,44	5,00	87,78	7,22
3	0,00	90,97	9,03	13,89	74,31	11,80
4	0,00	96,67	3,33	11,11	75,42	13,47
5	34,73	63,61	1,66	33,05	64,16	2,79
6	83,75	1,66	14,59	52,46	28,16	19,38
7	13,48	69,86	16,66	21,11	57,64	21,25
8	6,67	81,53	11,80	21,66	63,19	15,15
9	2,77	83,75	13,48	31,80	62,08	6,12
10	12,36	76,39	11,25	12,78	76,53	10,69
11	90,87	6,35	2,78	78,75	18,47	2,78
12	64,86	10,55	24,58	62,09	33,47	4,44
13	21,25	57,64	21,11	40,27	48,05	11,67
14	26,81	49,86	23,33	31,25	46,53	22,22
15	21,39	58,05	20,55	42,08	51,81	6,11
16	98,33	0,00	1,67	73,33	20,55	6,11
17	92,22	0,00	7,78	55,41	29,02	15,55
18	30,69	37,36	31,94	26,80	50,29	22,91
19	89,16	4,17	6,67	60,97	23,33	15,69
20	80,55	16,11	3,33	73,89	16,66	9,44
21	0,00	82,22	17,77	22,91	69,86	7,22
22	38,47	31,94	29,58	50,28	28,61	21,11
23	65,94	19,58	14,47	66,39	19,02	14,58
24	7,47	84,44	11,11	30,69	59,86	9,44
25	82,54	0,00	17,46	77,22	11,66	11,11



Z a ł ą c z n i k 4. Średnie ważone procentowe rozkłady akceptacji, odrzuceń i niezdecydowania dla 25 norm indykatywnych. Grupa badanych o maksymalnie negatywnym stosunku wobec czterech związanych z pracą wartości. Średnia liczebność (N)  $\approx$  21 (liczby porządkowe są odpowiednikami numeracji norm w załączniku 1)

l.p.	Wersja ideologiczna			Wersja pragmatyczna		
	Akceptacje	Odrzucenia	Niezdecyd.	Akceptacje	Odrzucenia	Niezdecyd.
1	0,69	96,52	2,78	6,43	40,71	52,86
2	65,97	24,30	9,72	55,55	33,33	11,11
3	0,70	98,61	0,69	8,33	84,51	7,15
4	1,28	87,77	10,95	10,42	27,77	61,80
5	0,69	98,61	0,69	13,19	81,25	5,55
6	23,61	4,16	72, 2	18,75	65,97	15,27
7	9,72	84,03	6,24	68,36	2 ,53	5,11
8	3,47	91,66	4,87	63,19	26,39	10,42
9	4,86	90,97	4,16	13,89	27,08	59,02
10	0,00	48,62	51,38	2,78	93,05	2,78
11	14,58	72,91	12,50	14,55	71,56	13,88
12	5,56	87,50	6,94	3,48	90,28	6,24
13	4,86	87,50	7,63	13,89	27,78	58,33
14	0,70	97,22	2,08	6,95	89,58	3,47
15	1,39	90,28	8,33	15,97	31,25	52,77
16	39,59	54,86	5,55	20,84	21,52	57,63
17	28,48	55,55	15,97	22,22	68,75	9,02
18	75,69	8,34	15,97	69,71	17,61	12,68
19	93,75	0,78	5,47	32,64	10,41	56,94
20	86,11	5,55	8,33	31,25	64,58	4,17
21	4,16	40,97	54,86	9,03	30,55	60,41
22	73,61	15,97	10,41	84,72	10,41	4,86
23	83,33	6,94	9,73	31,94	8,33	59,72
24	15,28	13,89	70,83	71,20	15,49	13,30
25	77,47	2,81	19,71	18,58	15,71	65,71