

Jolanta Kulpińska

"Industrial Democracy in Europe", Oxford 1981 : [recenzja]

Przegląd Socjologiczny Sociological Review 36, 199-201

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Mimo wyraźnie określonego zadania badawczego czytelnik nie znajdzie w książce bezpośrednio porównania badanych zbiorowości pod kątem „postaw wartościujących” wobec pracy. Tej informacji nie ma ani w rozdziale, w którym autor omawia *Indeks Pracy*, ani w rozdziale zatytułowanym *Postawy wobec pracy*, ani w załącznikach, które obfitują w zestawienia statystyczne dotyczące różnych zmiennych.

Rozdział o postawach wobec pracy poświęcony został porównaniu między „postawami wobec pracy” a zadowoleniem z pracy, wyborami wartościującymi i realizacją potrzeb robotników i inżynierów. Jest to bardzo interesujący fragment książki, ze względu na wagę poczynionych w nim spostrzeżeń. Stwierdzono tam mianowicie, że: im bardziej postawa jest autoteliczna tym większe jest zadowolenie z pracy i wyższy jest stopień realizacji potrzeb. Pracownicy z postawami autotelicznymi również w wyższym stopniu oceniają stopień rzeczywistego występowania różnych wartości społecznych i przypisują wartościom społecznym wyższą rangę preferencyjną. Jeśli chodzi o ogólną tendencję, to można przyjąć, że robotnicy – autotelicy i inżynierowie – autotelicy są w znacznym stopniu podobni.

W przedmiotowo-emocjonalnej interpretacji pojęcia postawy (postawy jako emocjonalno-oceniająca dyspozycja wobec przedmiotów) zadowolenie z pracy może być uznawane jako wskaźnik takiej postawy. Zadowoleniu z pracy K. Hirszel poświęcił inny rozdział książki. I w tym rozdziale znajdujemy interesujące i ważne dane empiryczne. Rozkłady ogólnego zadowolenia z pracy okazały się podobne w porównywanych kategoriach badanych. Największe różnice zadowolenia z pracy wystąpiły między robotnikami niewykwalifikowanymi a robotnikami wykwalifikowanymi i inżynierami. Robotnicy wykwalifikowani i inżynierowie posiadali – dodajmy – podobne charakterystyki w przekroju innych zmiennych i różnili się od robotników niewykwalifikowanych.

Oczekiwania autora recenzowanej pracy, co do podobieństw w postawach wobec pracy robotników i inżynierów zostały w znacznym stopniu potwierdzone. Podobieństwa między postawami tych kategorii społeczno-zawodowych można zaobserwować w innych partiach książki. Dotyczy to np. hierarchii motywów wyboru zajęcia. Hierarchie głównych tego typu motywów okazały się identyczne, choć stwierdzono zarazem, że wraz z wykształceniem wzrasta znaczenie interesującej pracy jako motywu.

Przykładów różnych ważnych zależności przedstawionych w książce, można by przytoczyć więcej. Książka jest bogatym źródłem wiedzy o zależnościach, które są niezmiernie ważne w badaniach nad poznaniem postaw wobec pracy. Niektóre z przebadanych zależności są tym cenniejsze, że nie zostały dotąd dobrze rozpoznane. Dotyczy to przede wszystkim zależności między zadowoleniem z pracy a systemem wartości.

Przedstawiony przez K. Hirszla materiał empiryczny jest bardzo cenny i można go uznać za ważny wkład do rozwoju badań nad postawami wobec pracy. Mimo poczynionych uwag krytycznych, mam wrażenie, że książka ta zajmie wyróżniające miejsce w literaturze socjologicznej.

Bronisław Morawski

INDUSTRIAL DEMOCRACY IN EUROPE, by IDE – International Research Group
Oxford 1981, Clarendon Press ss. 449.

Zainteresowanie badaczy różnymi formami udziału pracowników w zarządzaniu jest równie stare jak pojawienie się tych form a jest wcześniejsze niż termin „demokracja przemysłowa”, wprowadzony na początku tego wieku przez Sidneya i Beatrice Webbsów. Jednym z ważnych problemów tego zainteresowania jest zróżnicowanie form uczestnictwa w różnych krajach. Stąd też

ogromna ilość publikacji przedstawiających te formy i doświadczenia. W większości przypadków porównania mają jednak charakter formalny i powierzchowny. Na tym większą uwagę zasługuje więc omawiana książka, stanowiąca niewątpliwie klasyczną pozycję socjologii pracy i organizacji oraz metodologii badań.

Grupa badawcza pod nazwą Industrial Democracy in Europe (IDE) złożona z około 30 osób z 12 krajów Europy (i Izraela) powstała w 1972 r., główne badania prowadzono w latach 1974–1976. Grupa działała na podstawie sformułowanej przez siebie Umowy, dotyczącej organizacji badań, autorstwa opracowań itp. Sformułowano wspólny schemat badań, które ostatecznie objęły 134 przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego i banków, blisko 1000 wywiadów z dobranymi w zakładach informatorami oraz blisko 8000 respondentów – reprezentujących wszystkie kategorie pracowników. Ustalono podstawowe zmienne i wskaźniki. Badania prowadzono w sposób zdecentralizowany, jednak dane opracowane zostały centralnie i całość przedsięwzięcia koordynował B. Wilpert (Berlin Zachodni). Badano formalne rozwiązania – struktury uczestnictwa (zostały one również opisane w oddzielnym tomie), wyodrębniając 16 decyzji i badając udział w ich podejmowaniu przez różne (7) grupy hierarchiczne w opinii informatorów i ekspertów oraz w opinii pracowników. W ten sposób uzyskiwano obraz partycypacji *de facto*. Miary owej partycypacji to: *w p ł y w (influence)* wymienionych 7 grup oraz *z a a n g a ż o w a n i e (involvement)* jednostek wg opinii pracowników. Do badania wpływu utworzono skalę Guttmana, do badania zaangażowania – skalę Likerta. Badano oddziaływanie zmiennych kontekstowych, takich jak wielkość przedsiębiorstwa i sektor oraz zmiennych indywidualnych, jak płeć, kwalifikacje, pozycje. Ustalono miary dla postaw – zadowolenia z pracy i zakładu, uczestnictwa, aspiracji w tym zakresie.

Książka jest podzielona na 4 części (11 rozdziałów). Część I przedstawia założenia badań i streszcza główne wyniki. Część II omawia metodę badań zwłaszcza ze względu na porównania międzynarodowe. Część III, obejmuje 6 rozdziałów i omawia wyniki badań oraz ich znaczenie nauk we. Część IV poświęcono wnioskowi o charakterze praktycznym. Aneks – ponad 100 stronicowy – zawiera informacje o procedurze zbierania i opracowania danych, umowę grupy badawczej, bibliografię, wykaz członków IDE oraz ich publikacje związane z badaniami, indeksy.

Prezentacja badań jest klarowna i interesująca. Podziwiać można spójność całości przy zachowaniu pewnej oryginalności poszczególnych rozdziałów (których autorstwo jest przeważnie znane), nawet co do sposobu analizy. Pod względem warsztatowym jest to praca wzorowa.

Oto podstawowe wyniki badań:

- poziom wpływu i zaangażowania pracowników zależy przede wszystkim od szans, jakie dają rozwiązania formalno-prawne i kontekst społeczno-polityczny, zmienne kontekstowe – organizacyjne czy poziom wykształcenia robotników mają znaczenie mniejsze niż oczekiwano na podstawie innych badań;
- nie ma pozytywnej korelacji między poziomem partycypacji a ekonomiczną efektywnością zakładu;
- wyższy poziom uczestnictwa zwłaszcza pośredniego, może współistnieć z nasileniem konfliktu, wynika to z większych aspiracji pracowników i artykulacji ich dążeń w stowarzyszeniach;
- uczestnictwo wiąże się ze stylem kierowania, podział władzy w przedsiębiorstwie ma charakter sumy zerowej, tzn. że kierownictwo zakładu ma wpływ największy na decyzje, a zarazem w różnych sprawach dzieli go z reprezentacją robotników, udział robotników polega na zmniejszeniu wpływu kierowników;
- zadowolenie z pracy i zakładu nie są bezpośrednim wynikiem uczestnictwa, które jednak jest zależne bardziej od cech indywidualnych niż organizacyjnych;
- zróżnicowanie form, kontekstu i skutków partycypacji według krajów jest duże, typologie są dość trudne do sformułowania – poza Jugosławią można wyróżnić model skandynawski i model „laciński”; ale różne formy prowadzą do podobnych rezultatów a zarazem trudno byłoby „przenieść” doświadczenia do innej sytuacji;

– praktyczne wnioski zmierzające do rozwoju demokracji przemysłowej to: wprowadzenie rozwiązań instytucjonalnych, bo nawet gdy niekiedy robotnicy uznają je za narzucone, z czasem będą w coraz większym stopniu z nich korzystać; niezbędna jest zmiana stylu kierowania oraz doskonalenie poziomu mobilizacji pracowników poprzez stowarzyszenia pracownicze; wydaje się, że te wnioski mają zastosowanie również w skali kraju, kiedy rezultaty są zależne w danym kontekście kulturowym i instytucjonalnym od działania ludzi i grup.

Przegląd treści i wyników badań przedstawionych w książce może być jedynie skrótowy, a więc wobec bogactwa analiz – uproszczony. Wnioski i wyniki są dobrze udokumentowane i nader przekonujące. Międzynarodowe badanie na podstawie wspólnych narzędzi okazało się możliwe. Przekonano nas zarazem, że najbardziej istotnym czynnikiem określającym sytuację i jej percepcję jest krajowy system instytucji, kontekst społeczno-polityczny, znaczenie ciał reprezentacyjnych a więc zmienne „socjetalne”. Niestety autorom nie udało się pokazać mechanizmu ich oddziaływania ani tworzenia w aspekcie porównań. Opis instytucji nie ma bowiem charakteru porównawczego (w tomie *European Industrial Relations*, Oxford 1981). „Wyższość” Jugosławii, RFN czy Skandynawii wynika z większych uprawnień formalnych przy działających sprzecznie innych czynnikach.

Badania IDE mają ogromne znaczenie dla dyskusji o charakterze władzy w przedsiębiorstwie. Indykatory władzy – wpływ i poczucie zaangażowania – mogły być zastosowane w badaniach i dość jasno zoperacjonalizowane. Jednakże takie miary władzy budzą wątpliwości i nie wydają się wystarczające. Autorzy dostrzegają zresztą tę lukę, pogłębiając tym, że o wpływie i zaangażowaniu mówi się w odniesieniu do różnych podmiotów (grupa i jednostka) i różnych prób respondentów.

Wyodrębniono 16 decyzji, są one jednak sformułowane ogólnikowo, przede wszystkim zaś są nie zagregowane. Z pewnością decyzje o warunkach pracy są bardzo ważne i powinni w ich podejmowaniu uczestniczyć robotnicy, jednak udział w tych decyzjach i w decyzjach o inwestycjach czy podziale zysku mają inny wymiar, inne miejsce w stosunkach przemysłowych i systemie zarządzania. W omawianych badaniach wszystkie decyzje są równorzędne z punktu widzenia typu partycypacji.

Tak więc krytykuję najważniejsze elementy – założenia i wyniki – badań IDE. Jednak i w tych i wielu innych sprawach uzyskano wyniki ciekawe i dobrze dowodzone.

Sposób analizy i prezentacja danych są bogate i – jak już wspomniano – wzorowe. Dlatego też książkę czyta się z zainteresowaniem i satysfakcją. A także podziwem, (trochę z niedowierzaniem), że tyle udało się uzyskać za pomocą krótkiego i raczej prostego kwestionariusza. Z pewnością dalsze badania nad uczestnictwem przyniosą nowe argumenty jednak zawsze odtąd odnoszone do wyników IDE. Oczekuje się dalszych publikacji zespołu pogłębiających niektóre aspekty badań. Powstanie i działalność takiego międzynarodowego zespołu jest również osiągnięciem tych badań i ciekawym fenomenem socjologii nauki (por. artykuł B. Wilperta w „*Organization Studies*”).

I wreszcie warto odnotować, że badania pokazały niezbyt wysoki poziom uczestnictwa pracowników (na skali 6-stopniowej przeważnie między 2.0 i 3.0), jednak pokazały też argumenty i sposoby jego rozwoju oraz aspiracje w tym zakresie. Autorzy są optymistami i przekonują nas, że demokracja przemysłowa jest możliwa.

Jolanta Kulpińska