



Centrum Badania Opinii Społecznej

ul. ŻURAWIA 4 skr. pt. 24 00-955 WARSZAWA 15

SEKRETARIAT: 28-37-04, 29-35-69
ZESPÓŁ REALIZACJI BADAŃ: 40-56-41
TELEFON DYŻURNY: 21-34-34

BS/34/2/87

JA I MOJA PRACA

Komunikat z badań pilotażowych

Luty 1987 r.

Badanie pilotażowe pod hasłem "Ja i moja praca"¹ w zamyśle miało służyć wstępnej weryfikacji koncepcji badań nad stosunkiem do pracy. Z tego względu próba została dobrana tak, by można było uzyskać opinie najbardziej zróżnicowane oraz możliwie pełny zakres stosunku do pracy, tak jak został on operacyjnie zdefiniowany.

Do poszczególnych respondentów - nie tyle wylosowanych, ile raczej dobranych - docieraliśmy wieloetapowo. Najpierw poprzez wytypowanie województw zarówno ze względu na koncentrację przemysłu, jak i wysokość przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle na ich terenie, szukając najniższej, przeciętnej i najwyższej wartości każdego z tych wskaźników. Ostatecznie w próbie znalazły się województwa: katowickie /wybrane niejako podwójnie ze względu na oba wskaźniki/, chełmskie, wałbrzyskie, łomżyńskie, stołeczne. W każdym z nich wylosowaliśmy trzy zakłady państwowe zatrudniające powyżej 500 pracowników, jeden prywatny i dwie spółdzielnie. Poszczególnych pracowników tych zakładów wybieraliśmy lub korzystaliśmy ze wskazań ich kierownictwa. W skład próby weszli:

- kierownicy - szczebel: dyrektora, wicedyrektora zakładu, prezesa, wiceprezesa spółdzielni, właściciela zakładu, prowadzącego zakład;

- pracownicy oceniani przez kierownictwo jako "dobrzy";

- pracownicy oceniani przez kierownictwo jako "źli";

- pracownicy wskazani przez kierownictwo lub innych pracowników jako ci, z którymi z różnych względów warto w danym zakładzie przeprowadzić wywiad /uzasadnienie wyboru było notowane przez ankietera/;

- aktywiści - obecni i byli działacze różnego rodzaju organizacji społeczno-politycznych;

- uchylający się od pracy, tzn. ci, którzy znajdują się w rejestrach dzielnicowych rad narodowych - ze względu na trudności związane z przeprowadzeniem tych wywiadów zdecydowaliśmy się na objęcie nimi respondentów wylosowanych jedynie z czterech dzielnic Warszawy, tj.: Ochoty, Woli, Śródmieścia, Pragi-Północ;

¹ Zrealizowano je metodą wywiadu w okresie grudzień 1985-styczeń 1986.

planowaliśmy przebadanie po 7 osób z dzielnicy, ostatecznie udało nam się zrealizować 23 wywiady - wszystkie w miejscu zamieszkania badanych.

Łącznie w wymienionych grupach zrealizowano 170 wywiadów. Tak dobrą próbą nie spełnia oczywiście wymogów reprezentatywności. W tej sytuacji dość trudno jest interpretować wyniki. Jak każdy pilotaż, tak i ten służył przede wszystkim znalezieniu odpowiedzi na pytanie, jak tego rodzaju badanie prowadzić w przyszłości. Materiał, jakiego dostarczył, nie upoważnia jednak do stawiania diagnoz. Dlatego ograniczamy się do najprostszego przytoczenia wyników, a płynące z nich wnioski traktujemy jako sugestie odnoszące się do sposobu prowadzenia dalszych badań.

Przedstawiając deklaracje badanych, dotyczące ich doświadczeń zarówno sprzed podjęcia pierwszej pracy, jak i z okresu obecnej pracy, koncentrujemy się na różnicach między odpowiedziami poszczególnych grup pracowników. Przytaczamy także opinie o pracy w ogóle, tzn. takie, w których respondenci tylko w niewielkim stopniu odwołują się do doświadczenia, "praca" zaś występuje w tych opiniach bardziej jako hasło niż problem konkretnych ludzi. Wyodrębniamy tę kwestię choćby z tego powodu, że rozkłady odpowiedzi, jakie otrzymaliśmy, były co najmniej zadziwiające.

1. Opinie o sposobach przygotowania do pracy zawodowej

Wśród zajęć ważnych w okresie poprzedzającym podjęcie pracy zawodowej badani wymieniali między innymi: ukończenie nauki /36,4%/, zdobycie zawodu /10%/, starania o jak najszybsze podjęcie pracy, poszukiwanie pracy zgodnej z kwalifikacjami /21,7%/. Zarówno sport, jak i innego rodzaju rozrywki zostały uznane za ważne przez 5,3% respondentów, a niechęć do podejmowania pracy lub chęć niepodejmowania jej jak najdłużej była sygnalizowana przez 2,4%. Podjęcie pracy w przyszłości było zatem sprawą bezdyskusyjną i zdecydowana większość działań badanych temu właśnie była podporządkowana.

Pogląd ten był kształtowany najczęściej przez: wzory i system wartości przekazywany w rodzinie /44,1%/, własne obserwa-

cje i doświadczenia /15,9%/, szkołę /11,8%/, organizacje i środowisko młodzieżowe /1,8%/. Na podkreślenie zasługuje fakt, że własne doświadczenia i obserwacje były motywacją do podjęcia pracy charakterystyczną dla przyszłych kierowników i "dobrych" pracowników¹.

Sam fakt podjęcia pierwszej pracy nie był zapewne szczególnym wydarzeniem w życiu naszych respondentów, skoro blisko połowa z nich /48,2%/ nie potrafiła sobie przypomnieć sposobu, w jaki się to odbyło². Spośród pozostałych /51,8%/ tylko 20% znalazło pierwszą pracę za pośrednictwem urzędu zatrudnienia. Pozostali wyszukali sobie pracę sami lub przy pomocy rodziny, znajomych, bądź przez przypadek.

Znaczna część badanych /41,8%/ w pierwszym miejscu pracy była pozostawiona własnemu losowi, nikt się tam bowiem nimi nie zajął. Z pomocy kolegów lub krewnych skorzystało w tym okresie 17,6% respondentów, natomiast 40,6% otrzymało opiekę ze strony przełożonych /30,6%/, formalnych opiekunów /9,4%/ lub organizacji młodzieżowej /0,6%/. Ewentualnym argumentem za potrzebą roztaczania takiej opieki może być to, że wśród badanych przez nas grup pracowników w największym stopniu doświadczyli jej ci, którzy obecnie są oceniani jako "dobrzy", najrzadziej zaś kierownicy i uchylający się od pracy. Przy słabej wewnętrznej motywacji tych ostatnich mogło to być jedną z przyczyn ich wyjścia poza system zatrudnienia.

2. Opinie o obecnym miejscu zatrudnienia

Analizując opinie respondentów o swoim obecnym miejscu pracy, posłużyliśmy się pewnego rodzaju rachunkiem zysków i strat - z jednej strony tego, co w opinii badanych fakt zatrudnienia im przynosi, z drugiej zaś, co dla uzyskania tych korzyści należy ich zdaniem poświęcić.

¹ Oczywiście zarówno w tym przypadku, jak i we wszystkich dalej opisywanych nie jesteśmy w stanie orzec, czy do osiągnięcia danego statusu przyczyniła się wewnętrzna motywacja, czy deklarują tak, bo osiągnęli taki status. W tym miejscu interesuje nas tylko odnotowanie różnic bądź zarejestrowanie ich braku.

² Średnia wieku badanych wynosiła 38 lat, zatem fakt podjęcia pierwszej pracy nie był odległy w czasie.

Wśród zdecydowanych korzyści związanych z wykonywaniem pracy badani wymieniali zazwyczaj: satysfakcję z pracy /21,8%/, dobre zarobki /19,3%/, dobrą atmosferę pracy /18,8%/, samodzielność /18,3%/, kontakt z ludźmi (17,1%/, możliwość: realizacji własnych pomysłów /10%/, a także - choć rzadziej - doskonalenia się w zawodzie, otrzymania mieszkania czy współpracowania z ciekawymi ludźmi.

Podstawowym kryterium oceny opłacalności pracy powinna być jednak jej ilość. Na pytanie: "Czy w Pana/i/ zakładzie pracy przełożeni wymagają od Pana/i/ za dużo pracy?" odpowiedzi "tak" udzieliło 29,4% badanych, "nie" - 60% /pozostali nie wypowiedzieli się w tej kwestii bądź pytanie ich nie dotyczyło - uchylający się od pracy/. Wśród tych, od których wymagano, ich zdaniem, za dużo pracy, 10,6% było z tego powodu niezadowolonych, pozostali uznali oczekiwania takie za zrozumiałe, oczywiste. Także wśród tych, od których nie wymagano zbyt dużo pracy, znalazło się 4,7% niezadowolonych z tego faktu. Generalnie jednak możemy powiedzieć, że według zdecydowanej większości respondentów wymagana od nich ilość pracy była przy danych warunkach taka jak trzeba lub mniejsza niż powinna, trudno zatem powiedzieć, czy zapisaliby oni to po stronie zysków czy nakładów.

Do swego rodzaju kosztów związanych z wykonywaniem pracy zawodowej można zaliczyć ilość czasu, jaką się jej poświęca /wraz z dojazdami/. Tylko dla 6% respondentów ogranicza się on do ośmiu godzin, 48,9% poświęca od ośmiu do dziesięciu godzin, 45,1% - powyżej 10 godzin dziennie. Dodać należy, że tylko 14,7% respondentów nigdy nie zostaje w pracy po godzinach, pozostali czynią to, chociaż z różną częstością: 19,4% często, 36,5% czasami, 25,9% rzadko. Ilość czasu, jaka w ciągu dnia pozostaje na inne sprawy, szacowano następująco /oceniało na siedmiopunktowej skali, gdzie 1 oznaczało bardzo mało, 7 - bardzo dużo/: 1-3 - 50,5%, 4 - 26,5%, 5-7 - 20,6% /brak danych 2,4%/. Wśród "innych spraw" znajduje się zapewne także ochrona zdrowia, gdyż tylko 18,2% badanych twierdzi, iż z powodu pracy nigdy nie zaniedbuje zdrowia. Pozostałym zdarza się to rzadko /18,2%/, czasami /33,5%/ lub często /27,1%/. Do listy swojego rodzaju kosztów doliczyć możemy także pewne nie-

dogodności związane z pracą. Wśród najczęściej wymienianych znalazły się: ciężkie warunki pracy /31,2%/, małe zarobki /24,1%/, konflikty między ludźmi, nerwowa atmosfera /20,1%/, brak surowców /12,9%/, zagrożenie zdrowia /11,7%/. Co piąty z ankietowanych twierdził, iż jest traktowany przez przełożonych niegrzecznie, "z góry", złośliwie.

Rodzajem bilansu dokonanego tu rachunku może być rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: "Czy jest Pan/i/ zadowolony/a/, że pracuje Pan/i/ właśnie w tym zakładzie?" /tab.1/.

Tabela 1

w procentach

Grupy respondentów	Wyrażający		Brak zdania
	zadowolenie	niezadowolenie	
Kierownicy	84,4	12,5	3,1
Pracownicy			
- "dobrzy"	93,8	3,1	3,1
- "źli"	88,5	7,7	3,8
- wskazani	84,0	9,7	6,5
Aktywiści	88,0	8,0	4,0
Osoby uchylające się od pracy	64,8	35,3	0,0

Gdyby przyjąć, że pracownicy prowadzą rachunek korzyści i strat, to przyczyny tego, iż w ogóle pracują, można by wyjaśnić opierając się na następujących hipotezach:

1. Generalnie bilans zysków i strat wypada dla większości badanych korzystnie to, co w pracy z siebie dają, jest równoważne przez to, co otrzymują. Hipotezie tej poniekąd może zaprzeczać ocena zarobków, 31,8% badanych oceniło je bowiem jako niskie. Być może jednak, że pewna część respondentów - podobnie jak autorzy systemów płacowych - nie widzi powodów, dla których należałoby łączyć ilość wykonywanej pracy z wysokością płacy.

2. Rachunek zysków i strat jest oparty na nieprawdziwych lub niepełnych przesłankach. Może o tym świadczyć fakt, że rozkład odpowiedzi pracowników "złych", "dobrych" i kadry kierowniczej na pytanie o to, jak oceniłby ich przełożony na

skali: nie lubię, jest mi obojętny, lubię, był podobny /tab.2/.

Tabela 2

w procentach

Skala oceny	Grupy badanych		
	kierownicy	pracownicy	
		"dobrzy"	"źli"
Przełożony:			
- nie lubi mnie	3,5	3,3	12,5
- jestem mu obojętny	10,7	13,3	16,6
- lubi mnie	85,8	83,4	70,9

Stąd wniosek, że sygnały oceny pracy albo nie docierają do pewnej części tych spośród badanych, którzy są oceniani jako "źli", albo nie są przez nich przyjmowane, bądź też nie istnieje związek między oceną efektów pracy a stosunkiem emocjonalnym - lubi się także tych, którzy pracują źle.

Jeszcze innym sposobem wyjaśnienia uzyskanego wskaźnika zadowolenia z pracy może być odrzucenie wcześniejszego rozumowania i twierdzenie, że rachunek zysków i nakładów związanych z pracą w ogóle nie jest prowadzony. Świadczyć może o tym sytuacja "złych" pracowników. Z jednej bowiem strony poświęcają oni na pracę /oczywiście w swoim mniemaniu/ znaczną ilość czasu, więcej nawet niż kierownicy i "dobrzy" pracownicy, z drugiej zaś są przekonani o niskich w porównaniu z innymi zarobkach i małych możliwościach wykazania się w pracy /tab.3/. Ich nakłady są zatem duże, korzyści zaś małe. W tej sytuacji deklaracje o zadowoleniu z pracy na poziomie wyższym niż w grupie kierowników muszą dziwić.

Tabela 3

w procentach

Oceniane kwestie związane z pracą	Grupy respondentów		
	kierownicy	pracownicy	
		"dobrzy"	"źli"
Ilość czasu na inne sprawy poza pracą:			
- mało	56,2	43,7	65,3
- ani mało, ani dużo	31,2	28,1	19,2
- dużo	12,6	28,2	15,5
Wysokość zarobków:			
- niskie	12,5	21,8	53,8
- średnie	31,2	25,1	30,7
- wysokie	56,3	53,1	15,5
Możliwości wykazania się w pracy:			
- małe	6,2	9,3	30,7
- ani małe, ani duże	12,5	18,7	24,9
- duże	81,3	72,0	44,4

3. Poglądy na temat pracy - efekt ocen czy norm społecznych?

Podobnie jak ocena zadowolenia z obecnej pracy, tak i inne opinie wyrażane przez naszych respondentów były nadzwyczaj pozytywne. Większość badanych /84,1%/ nie miała wątpliwości, że to, co robi w swoim miejscu pracy, ma prawo nazwać pracą. Według 7,1% nie może to być nic innego. Odmienne zdanie miało zaledwie 3,5% /w tym jeden kierownik, trzech "złych" pracowników i dwóch uchylających się, których należałoby w tym miejscu pominąć/. Przechodząc do motywów pracy, prosiliśmy respondentów o rozstrzygnięcie, czy jest ona dla nich przykrą koniecznością, czy też nadaje życiu sens. Odpowiedź pierwszą wybrało 14,7%, drugą zaś 71,2%. Wśród innych motywów znalazły się takie, jak: jest to konieczność, ale niezbyt przykra - 7,1%, jedno i drugie - 5,3%, czasem jedno, czasem drugie - 1,8%. Niejako konsekwentnie deklarowano dalej, że swoją pracę wykonuje się z chęcią - 71,2% - lub że jest tak zazwyczaj - 8,2%. Nie-

wielu uzależniało chęć do pracy od zarobków /1,2%/ lub od rodzaju pracy /3,5%/. O braku chęci do pracy mówiło zaledwie 7,6% respondentów. Pozostali uchyłili się od wypowiedzi na ten temat.

Korzystając także z technik bardziej wyrafinowanych niż pytanie wprost, prosiliśmy respondentów o sporządzenie wykazu czynności wykonywanych przez nich w przeciętnym tygodniu i o ustawienie ich w takiej kolejności, w jakiej byłyby wykonywane, gdyby niezbędne stało się zrealizowanie ich wszystkich naraz. Także i w tym przypadku większość /60,6%/ badanych ustawiła pracę na pierwszym miejscu, 12% nie usytuowało jej w ogóle, uważając ją za konieczność nie podlegającą manipulacji, 6,5% uznało ją za nieważną, postrzegając inne czynności jako bardziej godne, aby zająć się nimi w pierwszej kolejności.

Fakt wyrażania tak pozytywnych opinii może cieszyć, jeżeli uzna się je za prawdziwe, lecz i dziwić - dlaczego jest tak źle, skoro jest tak dobrze? Powzięliśmy zatem przypuszczenie, że być może z jakichś powodów deklaracje badanych są nieszczerze, mijają się z prawdą. Takie same zresztą wątpliwości mieli respondenci co do deklaracji innych ludzi, na co wskazuje odsetek potwierdzających, że "większość ludzi jest ze swej pracy niezadowolona, a jeżeli mówią, że są zadowoleni, to dlatego, że nie wypada im mówić inaczej" /tab.4/.

Tabela 4

w procentach

Grupy respondentów	Odpowiedzi na pytanie: "Czy zgadza się Pan/i/ z twierdzeniem, że większość ludzi jest ze swojej pracy niezadowolona; jeśli mówią, że są zadowoleni, to dlatego, że nie wypada im mówić inaczej?"		
	tak	jest mi to obojętne	nie
Kierownicy	34,3	18,7	47,0
Pracownicy:			
- "dobrzy"	46,8	21,8	31,4
- "źli"	65,3	1,6	33,1
- wskazani	48,3	9,6	42,1
Aktywiści	52,0	8,0	40,0
Osoby uchylające się od pracy	65,2	17,4	17,4

Gdyby uznać, że respondenci są w takim samym stopniu nieszczerzy, jak posadzają o to innych, to nie dziwiłby brak znaczących różnic na przykład w ocenach zadowolenia z pracy wyrażanych przez poszczególne grupy respondentów. Wtedy bowiem ci spośród nich, którzy mieliby najwięcej obiektywnych powodów do niezadowolenia, także byłiby najbardziej skłonni do deklarowania pozytywnych, często nieprawdziwych, opinii. Ponieważ słonność do tego typu deklaracji mają wszystkie grupy badanych, to możemy przypuszczać, że jest to jedna z przyczyn tego, że odsetek pozytywnych, bez względu na uwarunkowania, opinii o pracy jest tak duży.

W kontekście dotychczasowych rozważań należałoby zastanowić się, dlaczego o pracy "nie wypada mówić źle". Respondenci definiując pojęcie pracy określali ją jako: wykonywanie obowiązków, czynności zleconych przez zwierzchników /31,7%/; czynności, za które otrzymuje się wynagrodzenie, miejsce, gdzie jest się zatrudnionym /25,8%/; działalność przynosząca korzyści materialne, moralne, duchowe /19,4%/; działalność społecznie potrzebną, przydatną /15,3%/; sposób na życie /11,2%/; działalność mającą na celu dobro kraju /10%/. W większości tych definicji powtarzają się określenia "czynności" lub "działalność", które zawierają w sobie pewną długofalowość. Musimy więc założyć, że występują w nich zarówno sukcesy, jak i porażki. W tym rozumieniu stosunek do pracy może być: bilansem wszystkich sukcesów i porażek, lub też tym, co przypadkowo kojarzy się respondentowi w chwili badania. Możliwe jest także, że pojęcie "stosunek do pracy" nie istnieje - jest tylko teoretycznie wymyślone przez badaczy. Istnieje natomiast norma pracy, czy też może ściślej dwie normy: norma zatrudnienia się oraz związana z nią norma pracowania w miejscu, w którym się zatrudniło. Gdybyśmy przyjęli takie rozumienie tego problemu, to nie mówilibyśmy o autotelicznym, instrumentalnym itd. stosunku do pracy, ale o różnych sposobach wpajania tych norm jednostce przez społeczeństwo, o podatności poszczególnych jednostek na tę lub inną formę wpajania, jak również o końcowym efekcie, tj. przyjęciu lub odrzuceniu przez daną jednostkę którejś z norm.

Zacznijmy od sposobów przekazywania pierwszej z tych norm - zatrudnienia się. Są to:

- przekonanie jednostki w procesie wychowania, że akceptacja normy jest potrzebna jej samej;
- "kupienie" akceptacji /przynajmniej na poziomie zachowań/ poprzez zapłatę za zachowania zgodne z normą;
- zmuszenie do jej akceptacji, np. przez odpowiednie regulacje prawne.

Sposoby te nie wykluczają się nawzajem, wręcz przeciwnie, stanowią kompleks, w którym kolejno stosowane środki doprowadzają do tego, że jednostki w zdecydowanej większości zatrudniając się, normę tę akceptują.

W przypadku normy pracowania sytuacja jest już nieco bardziej skomplikowana. Odpada, co prawda, jeden ze sposobów jej przekazywania, trudno bowiem do pracowania zmusić, zmienia się natomiast podstawa, na jakiej stwierdzamy, że norma jest akceptowana bądź odrzucana. Norma pracowania może być:

- akceptowana na poziomie deklaracji i działań;
- akceptowana na poziomie deklaracji, lecz odrzucana na poziomie działań;
- odrzucana zarówno na poziomie działań, jak i deklaracji.

Poszczególne jednostki mogą akceptować normy zatrudnienia i normy pracowania niejako niezależnie, np. ktoś, kto odrzuca pierwszą z nich, może akceptować drugą na obu poziomach - deklaracji i zachowań. I odwrotnie, ktoś, kto zatrudnił się, może zarówno na poziomie deklaracji, jak i zachowań odrzucać normę pracowania.

Co z powyższego rozumowania może - w przypadku przyjęcia go - wynikać dla sposobu prowadzenia badań w tej dziedzinie? Wydaje się, że powyższy schemat jest w stanie tłumaczyć pozornie sprzeczności, z jakimi spotkaliśmy się w opisanych wynikach:

- hasło "praca" było przez respondentów kojarzone raz z jedną, raz z drugą normą;

- brak różnic pomiędzy poszczególnymi grupami pracowników może wynikać z tego, że ich obiektywna sytuacja nie decyduje o poziomie akceptacji omawianych norm /przynajmniej w deklaracjach/,

- możliwa niezależność akceptacji tych norm może tłumaczyć deklaracje uchylających się od pracy - fakt, że się nie zatrudnili, niczego bowiem nie przesądza, jeżeli chodzi o akceptację normy pracowania.

Fakt zatrudnienia się nie może być traktowany jedynie jako działalność celowa, mająca przynieść określone korzyści, jest on bowiem także elementem przystosowania - wypełniania działań społecznie akceptowanych, co samo w sobie stanowi "nagrodę".

W badaniach dotyczących omawianej problematyki należy tak formułować pytania, aby wyraźnie dało się określić, czy odpowiedź badanego odnosi się do normy zatrudnienia czy pracowania, unikać pytań ogólnych, a jeżeli się je zada, to należy mieć świadomość, że są one tylko wskaźnikiem akceptacji /często na poziomie deklaracji/ pewnej normy i to normy sankcjonowanej.