



## 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/322/14/87

PATOLOGIA ZACHOWAŃ PRACOWNICZYCH  
W PRZEDSIĘBIORSTWACH PAŃSTWOWYCH  
W ŚWIETLE STRUKTURY CECH ICH ZAŁÓG

Grudzień 1987 r.

Jednym z celów sondażu realizowanego wśród pracowników gospodarki uspołecznionej<sup>1</sup> było ustalenie - za pośrednictwem ich opinii - rozmiarów występowania w miejscu, w którym pracują, przejawów szeroko rozumianej patologii zachowań społecznych - od przestępczości przez niezdiscyplinowanie po rutynę działań. Przyjęto przy tym, że im więcej osób dostrzega jakieś zjawisko, z tym większą pewnością można sądzić, iż występuje ono w praktyce.

Z rozkładu odpowiedzi na pytanie o negatywne zjawiska, zachowania i sytuacje w miejscu pracy wynika, że występują one we wszystkich objętych badaniem zakładach pracy<sup>2</sup> /tab.1/. Nie wszędzie

Tabela 1

w procentach

Negatywne zjawiska, zachowania i sytuacje	Respondenci postrzegający dane zjawisko
Przekupstwo, łapownictwo	5,1
Protekcje, kumoterstwo, klikowość	25,9
Leniwe, opieszale, byle jakie spełnianie obowiązków	37,9
Partactwo, niesolidność, brakoróbstwo	31,5
Bierność i obojętność wobec spraw zakładu	33,2
Biurokracja, opieszłość w załatwianiu spraw przez administrację	47,6
Brak dyscypliny, nieszanowanie przepisów	31,6
Zła organizacja pracy	45,3
Nadużywanie alkoholu i nietrzeźwość	15,7
Brak kultury, wulgarne zachowanie i wyrażanie się	32,2
Zanieczyszczanie środowiska naturalnego, rzek i powietrza	29,0
Kradzieże, przywłaszczanie cudzego mienia	26,3
Brak poszanowania mienia społecznego	36,8
Nadużywanie stanowiska dla własnych korzyści	14,1
Bezmyślność i rutyna w czynnościach i zachowaniach	15,9
Znieczulica, obojętność na sprawy innych ludzi	28,1
Zawiść, chorobliwe ambicje	18,7
Pazerność na pieniądze, zarabianie za wszelką cenę	31,7
Kłamstwa, oszustwa, pomówienia	16,8

<sup>1</sup> Badanie zrealizowano w terminie od 11 lutego do 13 marca 1987 r. na reprezentatywnej próbie losowej pracowników 17 państwowych zakładów pracy zatrudniających ponad 500 osób /N=1573/.

<sup>2</sup> Zbiorowość 17 zakładów pracy nie jest reprezentatywna dla gospodarki uspołecznionej.

jednak w tym samym stopniu czy też z tym samym nasileniem. W poszczególnych zakładach dostrzega się ich występowanie z różną częstością: na pijaństwo np. w niektórych przedsiębiorstwach wskazuje co czwarty respondent, w innych zaś zwraca na nie uwagę tylko niewielki odsetek załóg. Różnice te są jeszcze większe w przypadku zjawisk, na których występowanie wskazuje się powszechnie, takich jak biurokracja czy zła organizacja pracy. Istotne jest w związku z tym ustalenie, za sprawą jakich czynników tak się dzieje.

Ponieważ mówiąc o patologii, mamy na myśli te cechy, zjawiska i zachowania, które ujawniają się w toku interakcji społecznych w konkretnej zbiorowości, przyczyn zróżnicowania musimy poszukiwać w tej zbiorowości /w załodze/, nie zaś w cechach tworzących ją jednostek. Cechy i zachowania jednostek są bowiem kształtowane pod wpływem procesów socjalizacji realizowanych w zakładzie przez kolegów i przełożonych oraz przez warunki i okoliczności pracy. W ujęciu normatywnym zgodność obu tych czynników /tj. ideału pracownika, do którego zmierza socjalizacja oraz realnych warunków pracy/ prowadzi do pożądaných, prospołecznych - wręcz wzorcowych stosunków społecznych. Występowanie patologicznych zachowań pracowniczych może być zatem powodowane przez cechy załóg albo przez niezależne od załogi warunki i okoliczności pracy związane z cechami techniki, technologii i struktury zarządzania.

Informacje uzyskane w badaniu nie wystarczają do oceny tego drugiego czynnika, można natomiast w pełni zasadnie poszukiwać takich strukturalnych cech załóg, które wiążą się ze zróżnicowaniem nasilenia patologii. Jeżeli istnieje związek między nimi, to powinien on również znaleźć odbicie w tym szczególnym aspekcie opisu każdej zbiorowości, jaki stanowią dominujące opinie o pracy i zakładzie.

Za punkt wyjścia do takiej analizy wyników, która odpowiadałaby na pytanie, na ile zasadne jest poszukiwanie czynników mogących sprzyjać patologii w cechach załóg, przyjęto pogrupowanie załóg badanych zakładów pracy według obserwowanego w nich nasilenia negatywnych zjawisk wymienionych w tabeli 1. Kryterium podziału stanowiła przy tym wielkość odsetka respondentów z danego przedsiębiorstwa postrzegających występowanie w nim 5 lub więcej spośród 19 wymienionych symptomów patologii.

W grupie I znalazło się pięć załóg, w których co najmniej połowa badanych wymieniła 5 lub więcej negatywnych zjawisk. W grupie II /cztery załogi/ wskazało na nie 40-49% badanych, w grupie III /cztery załogi/ - 30-39%, a w grupie IV /cztery załogi/ mniej niż 30% respondentów. Uzyskano w ten sposób rodzaj skali "patologizacji" załóg objętych badaniem, od największego - grupa I - po najniższe - IV - jej nasilenie. Skalę tę zestawiono następnie z cechami społeczno-demograficznymi załóg oraz wyrażonym za pośrednictwem ich opinii stosunkiem do pracy.

#### 1. Społeczno-demograficzna struktura załóg a wskaźniki patologii zachowań

W analizie uwzględniono wiele wymiarów struktury społeczno-demograficznej. Okazało się jednak, że załogi przedsiębiorstw zaliczonych do grup różnie usytuowanych na skali "patologizacji" w zasadzie nie różnią się od siebie pod tym względem. Jest tak - co wydaje się szczególnie istotne - nawet w przypadku struktury wykształcenia czy piramidy stanowisk. Badanych grup załóg nie różnicuje także aktywność polityczna mierzona przynależnością do partii politycznych. Ogólnie rzecz biorąc, większość analizowanych zmiennych układa się w identyczne /lub bardzo zbliżone/ struktury.

W sposób statystycznie istotny ze zmiennością nasilenia patologii wiążą się tylko niektóre zmienne, przy czym nie są to zależności silne. Należą do nich: struktura załóg pod względem płci, wieku, stażu pracy, dochodów, miejsca zamieszkania, koncentracji terytorialnej załogi oraz odsetka członków związku zawodowego. Im większy odsetek kobiet w przedsiębiorstwie, tym mniejsze nasilenie patologii. O ile w grupie IV kobiety stanowią przeciętnie 45,8%, to w grupie I /o największym nasileniu patologii/ - tylko 30,6%.

Nasilenie patologii wiąże się także z demograficzną "starością" załóg. Im więcej osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie przekroczyło 35 rok życia, tym większe prawdopodobieństwo, że jego załoga znajdzie się - z racji obserwowanej patologii - w grupie I. W grupie tej - o wysokim nasileniu zjawisk negatyw-

nych - osoby liczące 36 i więcej lat stanowią 59,0% ogółu załogi, podczas gdy w grupie IV - 46,8%. Mniejsze zróżnicowanie dotyczy struktury załóg pod względem stażu pracy. I w tym jednak przypadku tam, gdzie jest najwięcej pracowników o stażu nie przekraczającym 10 lat, obserwujemy niższe wskaźniki zachowań patologicznych.

Możemy też powiedzieć, że im większy odsetek mieszkańców wsi w zakładzie, tym mniejsze prawdopodobieństwo wystąpienia wysokiego wskaźnika patologii. Tu jednakże nie jest to zależność prostopadlinowa i dotyczy właściwie jedynie skrajnych grup: w grupie I mieszkańcy wsi stanowią 9,7%, w IV - 19,4%. Warto natomiast odnotować fakt istnienia zależności nie tylko między nasileniem patologii a miejscem zamieszkania, ale także wielkością miejscowości. Generalnie rzecz biorąc, można z pewnym uproszczeniem powiedzieć, że im większa miejscowość i im więcej jej mieszkańców tworzy załogę zakładu, tym bardziej prawdopodobne, że załoga ta należy do grupy o wysokich wskaźnikach patologii.

Grupę I charakteryzuje również wysoki poziom koncentracji terytorialnej załogi. Natomiast niższemu jej poziomowi /tj. im więcej wydzielonych zakładów wchodzi w skład przedsiębiorstwa/, towarzyszy mniejsze nasilenie patologii.

Jak wskazywano, istnieje pewna pozytywna zależność między występowaniem patologii a stopniem uzwiązkowienia załóg. Nie jest ona jednak dostatecznie klarowna, by można ją było uznać za w pełni potwierdzoną. Tym bardziej, że jest to jedyna spośród zmienionych społeczno-politycznych, która wykazuje jakikolwiek związek z nasileniem patologii.

Opisane zmienne strukturalne w zasadzie wyczerpują listę takich statystycznie istotnych cech, o jakich da się jednoznacznie powiedzieć, że nie zależą od czynników zewnętrznych, zwłaszcza od pozycji przedsiębiorstwa w strukturze gospodarki. Istnieje jednak zmienna bardzo mocno powiązana z patologią, która wszakże nie tyle stanowi cechę załóg, ile raczej odbicie nierówności międzygałęziowych czy międzybranżowych. Chodzi tu o poziom zarobków: przynależność do załogi wykazującej wysokie nasilenie patologii zwiększa szanse na osiągnięcie wysokich zarobków /tab.2/.

Podobnie - co wydaje się zrozumiałe - jest w przypadku przeciętnego dochodu na osobę w rodzinie.

Tabela 2

Grupa przedsiębiorstw	w procentach		
	Respondenci mający miesięczne zarobki w wysokości		
	do 26	27-47	48 i więcej tys.zł
I	49,5	33,0	17,5
II	79,9	19,9	0,2
III	67,2	32,3	0,5
IV	76,4	23,6	0,0

Nietrudno spostrzec, że - oprócz struktury płci i dochodów - analizowane zmienne nie różnicują badanych załóg na tyle mocno, by można przypisać im odpowiedzialność za odmiennosc w nasileniu patologii. Skoro tak, to należy przypuszczać, że w jeszcze mniejszym stopniu poszczególne typy załóg - tych o wysokim i niskim poziomie negatywnych zachowań, będą się od siebie różnić stosunkiem do norm regulujących zachowania pracownicze i pracy.

## 2. Stosunek do pracy

Występowanie patologii w przedsiębiorstwie może stanowić dowód moralnego "zepsucia" załóg pod wpływem nieprawidłowości organizacji i zarządzania. Byłaby to swoista reakcja na frustrujące warunki pracy. Wychodząc z tego założenia, sprawdzono, czy zmianom w nasileniu patologii odpowiadają różnice w opiniach i ocenach dotyczących: warunków pracy, systemu wynagradzania, systemu kar i nagród, kadry kierowniczej, obowiązujących norm prawnych i regulaminu pracy, własnego zakładu pracy.

Wyniki analizy upoważniają do wniosku, że nasilenie zachowań patologicznych nie ma związku z opiniami o tych czynnikach. Innymi słowy, załogi nie różnią się znacząco w swych ocenach warunków i okoliczności pracy. Jest interesujące, że załogi grupy I /o najwyższym poziomie patologii/ nie różnią się od pozostałych pod względem poszanowania porządku prawnego i regulaminów pracy. Odsetki osób gotowych dla własnych korzyści łamać normy prawne są zbliżone we wszystkich typach załóg i nie zależą od obserwowanego nasilenia patologii zachowań.

Wyjątek od tej reguły stanowią jedynie opinie o systemie kar. Z opinią, że "kary stosowane w przedsiębiorstwie są takie, iż człowiek może być ukarany nawet wtedy, gdy najlepiej wywiązuje się ze swych obowiązków", zgadza się 34,8% osób w grupie I, 34,6% - w II, 20,3% w III i 26,6% w IV. Wyjątek ten zdaje się raczej potwierdzać regułę niż jej przeczyć.

### 3. Wnioski

Różnic w postrzeganiu występowania przejawów patologii zachowań pracowniczych w badanych przedsiębiorstwach nie da się wytłumaczyć przez odwołanie się do odmienności cech ich załóg. Załogi, które znalazły się w różnych punktach skali "patologizacji" są bowiem do siebie podobne zarówno pod względem struktury społeczno-demograficznej /z wyjątkiem stopnia feminizacji/, jak i stosunku do najogólniej rozumianych warunków i okoliczności pracy. Prowadzi to do wniosku, że głównych czynników oddziałujących na nasilenie patologii należy szukać wśród innych elementów i mechanizmów współtworzących system gospodarki uspołecznionej, nie zaś w skłonnościach ludzi. Spektakularnym tego dowodem jest to, że wysokie zarobki najłatwiej uzyskać w przedsiębiorstwach o najwyższych wskaźnikach patologii.