



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

ZJAWISKA PATOLOGICZNE
W PRZEDSIĘBIORSTWACH PAŃSTWOWYCH
/Komunikat z badań/

Listopad 1987 r.

Jednym z celów sondażu pod hasłem "W moim zakładzie"¹ było rozpoznanie problematyki patologii społecznej w funkcjonowaniu przedsiębiorstw: nasilenia zjawisk patologicznych, wzajemnych powiązań między nimi oraz zależności między postrzeganym nasileniem zjawisk patologicznych a społeczno-demograficznymi cechami respondentów i ich opiniami na temat funkcjonowania własnego przedsiębiorstwa.

W opracowaniu przyjęto szeroką definicję zjawisk patologicznych /określanych dalej także mianem zjawisk negatywnych/, co było uzasadnione "zwiadowczym" charakterem badania. Prezentowane wyniki wydają się potwierdzać nie tylko celowość podjęcia tej problematyki, ale także sensowność szerszego, wieloaspektowego spojrzenia na sferę zjawisk patologicznych w instytucjach gospodarczych.

W celu zorientowania się w strukturze patologii w przedsiębiorstwach badanym przedstawiono listę negatywnych - od przestępczości po rutynę działań - zachowań i postaw pracowników oraz sytuacji, prosząc o wskazanie tych, które występują w ich zakładzie pracy. Rozkład procentowy wskazań przedstawia się następująco:

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, opieszałość w załatwianiu spraw przez administrację	47,6
Zła organizacja pracy	45,3
Brak dyscypliny, nieszanowanie przepisów	31,6
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 stanowisk dla własnych korzyści	14,1

¹ 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/.

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

Nasuwa się pytanie, czy wymienione zjawiska występują samostatnie, czy też tworzą układy powiązań. Analiza czynnikowa wykazała istnienie zależności między następującymi grupami czynników:

1/ patologia organizacji: biurokracja i zła organizacja pracy - występująca najpowszechniej i sankcjonująca, jak się wydaje, pozostałe zjawiska;

2/ niezdyscyplinowanie: partactwo i niesolidność, leniwe spełnianie obowiązków oraz brak poszanowania mienia społecznego;

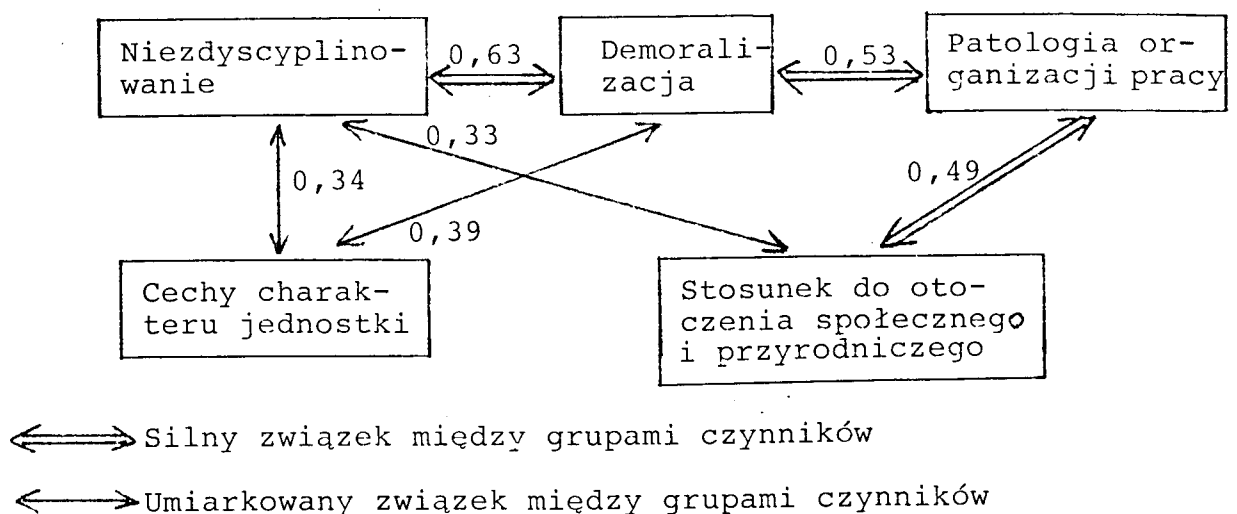
3/ stosunek do innych ludzi i otoczenia przyrodniczego: brak kultury, wulgarność oraz zanieczyszczanie środowiska naturalnego;

4/ demoralizacja: przekupstwo i łapownictwo, nadużywanie alkoholu i nietrzeźwość, nadużywanie stanowisk dla własnych korzyści i protekcje;

5/ cechy charakteru jednostki: zawiść, pazerność na pieniądze, kłamstwa i oszustwa oraz znieczulica.

Wielkość powiązania między poszczególnymi grupami czynników zobrazowano na rysunku 1.

Rys. 1



Okazało się, że najmniej istotnym źródłem patologii są indywidualne cechy osobnicze. Odbiega to od upowszechnianych opinii, że główna przyczyna wszelkiego zła w gospodarce tkwi w niewłaściwych postawach wobec pracy. Kto jest zatem winien: człowiek czy system pracy?

Opierając się na wynikach analizy czynnikowej, wysunięto hipotezę, że różnice w nasileniu zjawisk patologicznych w przedsiębiorstwach objętych badaniem w niewielkim stopniu można wyjaśnić cechami społeczno-demograficznymi załóg.

W celu zweryfikowania tej hipotezy podzielono badane przedsiębiorstwa na cztery grupy, przyjmując za miarę nasilenia zjawisk patologicznych wielkość odsetka respondentów postrzegających występowanie w swoim zakładzie 5 lub więcej negatywów spośród 19 wymienionych na liście: I grupa /5 przedsiębiorstw/ - co najmniej 50% badanych /największe nasilenie patologii/, II grupa /4 przedsiębiorstwa/ - 40-49%, III grupa /4 przedsiębiorstwa/ - 30-39%, IV grupa /4 przedsiębiorstwa/ - do 30% /najmniejsze nasilenie/. Następnie poddano analizie związek między nasileniem zjawisk patologicznych w wyodrębnionych grupach przedsiębiorstw a wybranymi cechami społeczno-demograficznymi² badanych oraz ich postawami wobec pracy /norm regulujących zachowania pracownicze/ i zakładu pracy.

W I, II i III grupie przedsiębiorstw dominują wśród zatrudnionych osoby w wieku 36-45 lat /od 34,4 do 36,4%/, podczas gdy w grupie IV - pracownicy młodszy, liczący 28-35 lat /34,2%/. Grupa ta odznacza się najwyższym odsetkiem ludzi młodych /pracownicy w wieku do 35 lat stanowią 53,2% ogółu/ oraz osób z wykształceniem średnim /32,1 wobec 28,6% w grupie I/. Związek między nasileniem patologii a wiekiem zatrudnionych potwierdza się, gdy weźmiemy pod uwagę staż pracy. W przedsiębiorstwach o najmniejszym nasileniu zjawisk patologicznych /grupa IV/ osoby o stażu przekraczającym 20 lat stanowią 26,4% ogółu zatrudnionych, natomiast w pozostałych od 36,5 do 37,3%. Lata pracy, to ciągły proces adaptacji, polegający - jak widać - również na oswojaniu się z negatywnymi zjawiskami.

² Wchodzącymi w związki istotne statystycznie.

Zmienna "przynależność do organizacji społeczno-politycznych" nie różnicuje badanych grup przedsiębiorstw. Wyjątek stanowią tu jedynie związki zawodowe. Grupa I przedsiębiorstw odznacza się znacznie większym odsetkiem związkowców niż grupa IV /54,3 wobec 34,3%/. Zależność ta przynajmniej częściowo ma charakter pozorny, w grupie IV bowiem kobiety - rzadziej niż mężczyźni przejawiające aktywność organizacyjną, stanowią 45,8% badanych /tj. co najmniej 13% więcej niż w pozostałych grupach/.

Praca w przedsiębiorstwie o największym nasileniu patologii wcale nie wiąże się z niższymi zarobkami. Wręcz przeciwnie. Zarobki przekraczające 48 tys. zł uzyskało w grupie I 17,5% badanych, podczas gdy w pozostałych grupach odsetek ten nie przekracza 0,5% /tab. 1/.

Tabela 1

w procentach

Grupa przedsiębiorstw	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

Podobnie jest w przypadku średniego dochodu na osobę w rodzinie. W grupie I przedsiębiorstw dochód przekraczający 17 tys. osiąga 30,8% respondentów, w pozostałych zaś do 19,4%.

O ile finansowo lepiej się powodzi respondentom pochodzącym z firm o najwyższym nasileniu patologii, to pod względem sytuacji mieszkaniowej nie są oni uprzywilejowani. Wydaje się to zrozumiałe, jeśli wziąć pod uwagę, że dostęp do mieszkań wyznaczają raczej kryteria administracyjne niż ekonomiczne.

Pewne znaczenie ma struktura terytorialna przedsiębiorstwa. W grupie I dominują zakłady, w których załoga jest skupiona w jednym miejscu /51,7% badanych/, w grupie IV takich osób jest jedynie 12,7%.

Jakby wbrew obiegowym opiniom o morale chłopów robotników, przedsiębiorstwa o małym nasileniu patologii w porównaniu z pozostałymi charakteryzują się większym odsetkiem pracowników stale mieszkających na wsi. O ile w grupie III i IV 75,2% badanych pracuje w zakładach zatrudniających ponad połowę mieszkańców wsi, to w grupie I i II respondentów takich jest jedynie 24,8%.

Przedstawione dane dowodzą, że klasyczne zmienne społeczno-demograficzne nie pozwalają wystarczająco wyjaśnić różnic w nasileniu patologii. Znikomą rolę odgrywa tu na przykład struktura wykształcenia załóg. Te zaś zmienne, które dla analizy różnic mają większe znaczenie, np. poziom dochodów, nie tyle wiążą się z cechami jednostek, co raczej wynikają ze zróżnicowań branżowych. Co więcej, żadna z analizowanych zmiennych nie wykazuje dostatecznie silnego związku z patologią, by doszukiwać się w niej czynnika sprawczego. Z tego punktu widzenia wyjściowa hipoteza okazuje się być zasadna. Czy jej zasadność potwierdzi także analiza postaw i opinii respondentów?

Zasadne wydawać by się mogło przypuszczenie, że tam, gdzie występują wysokie wskaźniki patologii /grupa I i II/, krytycznie powinny być również oceniane szczegółowe aspekty rozwiązań organizacyjnych, a zwłaszcza stosunki między ludźmi. Spośród wielu uwzględnionych czynników /systemy kar i nagród, jakość kadr kierowniczych, zasady wynagradzania, warunki pracy itp./ tylko nieliczne okazały się powiązane ze zjawiskami patologicznymi. Chodzi tu przede wszystkim o czynniki ze sfery sprawiedliwości społecznej /tab. 2/. Jednakże nawet w tym przypadku zależności nie mają charakteru prostoliniowego. Możemy zatem uznać, że skłonność do zachowań patologicznych tylko w ograniczonym stopniu wiąże się z percepcją systemu płacowego, kar i nagród w przedsiębiorstwie. Prawdopodobnie jest to skutek jednorodności systemu zarządzania przedsiębiorstwami, a zwłaszcza niestworzenia takich systemów motywacyjnych, które eliminowałyby zjawiska patologiczne.

Podobny wniosek można wyprowadzić z tabeli 3, prezentującej zróżnicowanie postaw badanych wobec własnego zakładu pracy. Spośród wielu elementów tej postawy uwzględnionych w analizie jedynie optymistyczne postrzeganie perspektyw firmy okazało się znaczące statystycznie. Najlepsze perspektywy mają - zdaniem ba-

Tabela 2

w procentach

Treść opinii	Respondenci akceptujący opinię według grupy przedsiębiorstw			
	I	II	III	IV
Kary stosowane w przedsiębiorstwie są takie, że człowiek może być ukarany nawet wtedy, gdy najlepiej wywiązuje się ze swych obowiązków	34,8	34,6	20,3	26,6
W przedsiębiorstwie są tacy ludzie, którzy są wynagradzani lepiej, niż na to zasługują	64,9	73,0	69,5	59,7
O podziale nagród decyduje nie tylko praca, ale także znajomości i układy	53,5	65,8	61,5	45,6

Tabela 3

w procentach

Treść opinii	Stosunek respondentów do opinii	Respondenci według grup przedsiębiorstw			
		I	II	III	IV
Jest to zakład, który ma perspektywy na przyszłość	zgadzam się	82,1	75,4	86,6	71,3
	nie zgadzam się	9,3	11,1	7,0	9,7
	nie mam zdania	8,5	13,5	6,4	19,0

danych - przedsiębiorstwa grupy III i I, najgorsze zaś przedsiębiorstwa o najniższym nasileniu patologii /grupa IV/. Wydaje się, że przyczyn tego zjawiska należy poszukiwać w osiąganym poziomie płac, pozwalającym dobrze opłacanym pracownikom grupy I z ufnością spoglądać w przyszłość.