

JAGODA JEZIOR

*Praca w systemie wartości z perspektywy badań
w regionie środkowo-wschodniej Polski**

Work in the System of Values from the Perspective of Investigations
in the Region of Central-Eastern Poland

WSTĘP

Szczególną właściwością demokratyzacji życia społecznego w Polsce jest istniejący dysonans między eksplozją zainteresowania problemami zarządzania potencjałem społecznym w organizacji a realiami rynku pracy. Zainteresowanie to można uznać za naturalny wymóg praktyki gospodarczej, wynikający z potrzeb rynkowych. Nowe idee zarządzania zaczęto jednak popularyzować w tym samym czasie, gdy dokonywała się transformacja systemowo-instytucjonalna z gwałtownymi przekształceniami w przedsiębiorstwach, wzrastały koszty społeczne zmian, w tym poziom bezrobocia, a pracownicy niemal z dnia na dzień musieli dokonywać redefinicji sytuacji oraz zasad działania w środowisku pracy.

Celem tego opracowania jest refleksja nad procesem kształtowania postaw wobec pracy na obszarach peryferyjnych rynku, oddalonych od dużych centrów

* Artykuł prezentuje wyniki badań z projektu „Euroregion Bug” (grant KBN), kierownictwo – prof. dr hab. Leon Dyczewski (KUL): L. Dyczewski, *Spoleczno-kulturowe czynniki rozwoju regionu środkowo-wschodniej Polski i Euroregionu Bug*, Lublin 1997.

miejskich i przemysłowych, w warunkach postępującej globalizacji gospodarki światowej. Jako materiał źródłowy posłużą wyniki zrealizowanych w 1996 badań: „Kapitał ludzki czynnikiem rozwoju Euroregionu Bug”, przeprowadzonych wśród mieszkańców regionu środkowo-wschodniej Polski (dobrano dwie próby badawcze: grupę podstawową – 803 respondentów, dobór losowy i grupę liderów – 204 respondentów, dobór celowy).¹ Zasadniczym zadaniem tego przedsięwzięcia było wieloczynnikowe zbadanie właściwości ludzi zamieszkujących obszar polskiej części Euroregionu Bug. Wśród poddanych pomiarowi zjawisk znalazła się również problematyka rynku pracy.

Można postawić pytanie – czy zasadne jest prezentowanie badań empirycznych pochodzących sprzed kilku lat? Niewątpliwym ich atutem jest funkcja dokumentacyjna przebiegu zmiany społecznej na poziomie postaw wobec pracy. Poza tym wyniki nie podlegają dezaktualizacji, z uwagi na definiowanie podstawowych elementów systemu wartości na początku procesów adaptacji do warunków nowoczesnego społeczeństwa w Polsce.² Czas badań obejmuje bowiem tzw. okres przejściowy, gdy równocześnie funkcjonowały zastane układy interesów i wartości, pochodzące z przeszłości socjalistycznej, oraz ukształtowane znacznie wcześniej, tworzące podstawę tożsamości i pamięci społecznej, a zarazem nowe czynniki, związane z kolejnymi fazami rozwojowymi kapitalizmu.³

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA

Transformacja polityczno-społeczna i gospodarcza w Polsce, oprócz wielu innych zjawisk, ujawniła problem zasad przyszłego rozwoju, zwłaszcza w sytuacji wymagań stawianych przez wszechobecny rynek. W ramach globalnych procesów integracyjnych w skali międzynarodowej istotną rolę odgrywa koncepcja stosunków transnarodowych, związana ze świadomym obniżaniem granic państwowych, z kształtowaniem nowych jakościowo transgranicznych interakcji, których uczestnikami są nie tylko państwa, ale także systemy o innym charakterze.⁴ Idee regionalne przypisują szczególne znaczenie kwestii rezerw tkwiących w zasobach ludzkich, co zastąpiło dotychczasowe przekonanie o sile motorycznej inwestycji przemysłowych.

¹ Teren badań to były województwa: białkopodlaskie, chełmskie, lubelskie, tarnobrzesckie i zamojskie (z badań wyłączono ówczesne miasta wojewódzkie). W tekście występują skróty: GP – grupa podstawowa, GL – grupa liderów (lider to osoba znacząca w społecznościach lokalnych z tytułu pełnionych wysokich funkcji zawodowych, społecznych, politycznych czy na podstawie społecznego uznania).

² Por. A. Rychard, *Przedmowa*, [w:] A. Giza-Poleszczuk, M. Marody, A. Rychard, *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*, Warszawa 2000, s. 11.

³ R. Drozdowski, M. Ziółkowski, *Funkcjonowanie kapitałów kulturowego i społecznego w dobie pragmatyzacji świadomości społecznej*, „Przegląd Socjologiczny” XLVIII, 1999, nr 2, s. 12.

⁴ Z. J. Pietraś, *Miejsce wschodniego pogranicza Polski w nowym porządku politycznym Europy*, [w:] *Regiony, euroregiony, rozwój regionalny*, pod red. M. Bałtowskiego, Lublin 1996, s. 17.

Euroregion Bug został utworzony 29 września 1995 roku jako efekt porozumienia o powstaniu Związku Transgranicznego i był kolejnym euroregionem spośród działających z udziałem polskim.⁵ Jego celem była współpraca obszarów przygranicznych w dziedzinie zagospodarowania przestrzennego, ekologii, rozwoju komunikacji, transportu i łączności, ochrony zdrowia, a także w sferze oświaty i kultury, sportu i turystyki, stymulowania kontaktów instytucjonalnych, gospodarczych.⁶ Powstanie euroregionu wiąże się w jakimś stopniu z wielokrotnie powracającym problemem zagospodarowania czy uaktywnienia tzw. „ściana wschodniej”.⁷ Za sprawą reform obszar regionu środkowo-wschodniego, w zasadzie pokrywający się terytorialnie z obecnym województwem lubelskim, funkcjonował na podstawie kolejnych podziałów administracyjnych. W czasie realizacji badań były to cztery jednostki – województwa: białkopodlaskie, chełmskie, lubelskie, zamojskie, które różniły się między sobą poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego.

Region środkowo-wschodniej Polski, traktowany jako całość, posiada cechy specyficzne w zestawieniu z innymi regionami Polski. Przede wszystkim należy do stosunkowo słabo zaludnionych i zurbanizowanych obszarów kraju, z tradycyjnym rolnictwem jako dominującym działem gospodarki.⁸ Według opracowanej w połowie lat 90. XX w. charakterystyki, której kryterium stanowiły czynniki wchodzące w skład tzw. „mikroklimatów” gospodarczych (dostępność komunikacyjna, łączność, atrakcyjność turystyczna i stan środowiska, rynek pracy, chłonność rynku, zaplecze przemysłowe, otoczenie biznesu, transformacja gospodarki), średnia wskaźników atrakcyjności dla regionu jest relatywnie niska.⁹ Oprócz problemu zagospodarowania przestrzennego, region, rozumiany jako swoista wspólnota terytorialna, względnie homogeniczna i spójna w płaszczyźnie elementów społeczno-kulturowych, geograficznych, ekonomicznych¹⁰, posiada właściwości charakterystyczne także pod względem cech mieszkańców.

⁵ M. Buczek, *Euroregion Bug – stan organizacyjny, główne założenia*, [w:] *Regiony...* s. 140–143. Omawiane badania zrealizowano wyłącznie w polskiej części euroregionu oraz w województwie białkopodlaskim; obszar ten określany jest tu jako region środkowo-wschodniej Polski. O włączeniu województwa białkopodlaskiego zdecydowały elementy historyczne, kulturowe i gospodarcze oraz fakt przynależności do dawnego województwa lubelskiego (przed 1975 rokiem). L. Dyczewski, *op. cit.*, s. 34, 42–43.

⁶ Por. M. Buczek, *op. cit.*, s. 142.

⁷ Ściana wschodnia łączona jest z trzema jednostkami terytorialnymi: regionem północno-wschodnim z Białymstokiem, regionem środkowo-wschodnim z Lublinem oraz regionem południowo-wschodnim z Rzeszowem: P. Kryczka, *Region środkowo-wschodni*, „Roczniki Nauk Społecznych” 1993, z. 1, s. 69–70.

⁸ M. Tkaczuk, *Przemysł Euroregionu Bug*, [w:] *Zagadnienia gospodarcze*, pod red. M. Bałtowskiego, A. Miszczuka, Lublin 1997, s. 176–177.

⁹ J. Dębski, *Studium kierunkowe zagospodarowania przestrzennego Euroregionu Bug*, Lublin 1997, s. 119–126.

¹⁰ L. Dyczewski, *op. cit.*, s. 20–21.

Podstawową płaszczyzną przeprowadzonej analizy są czynniki społeczno-kulturowe, które obok uwarunkowań ekonomicznych i technicznych, kształtują sytuację na danym rynku pracy (krajowym, w regionie), wpływają na stan i strukturę zatrudnienia, tempo rozwoju stanowisk, stosunki między współpracownikami, zasady motywowania i działania podmiotów rynku itd. Transformacja, jako historycznie bezprecedensowy przypadek przejścia od socjalistycznego ładu społecznego w system gospodarki rynkowej i demokracji przedstawicielskiej, przyniosła nowe oczekiwania w tej sferze. Proces ten jednak, często „imitacyjny” w swoim charakterze, nie zawsze uwzględnia właściwości istniejącego w Polsce „kapitału” ludzkiego. W miejsce nieefektywnych, wręcz irracjonalnych zasad ekonomicznych gospodarki centralnie sterowanej, zakłócających odczytywanie charakteru powinnościowego pracy, zaczęto adaptować systemy zarządzania, elementy sytuacji zatrudnienia i kultury organizacyjnej ukształtowane w społeczeństwach zachodnich. Oczywiście zdolność do twórczego samoprzekształcania się społeczeństwa wynika ze stopnia dystansu, jaki dzieli nową kulturę niesioną przez zmianę i elementy kultury zastanej.¹¹ Zdaniem wielu autorów, prozachodnia orientacja w polskiej kulturze może stanowić czynnik ułatwiający ową zmianę oraz łagodzący skutki traumy kulturowej.¹² Należy jednak zaznaczyć, że pomimo silnych procesów uniformizacji w ciągu ostatniego półwiecza, w Polsce wciąż utrzymuje się zróżnicowanie regionalne. W konsekwencji daje to odmienność postaw i zachowań, zarówno w codziennym życiu, jak i w odniesieniu do szerszych zjawisk gospodarczych i politycznych, a w rezultacie inny poziom podatności na modernizację i nasilenie przedsiębiorczości.¹³ Decyduje to o konieczności przyjęcia koncepcji rozwoju uwzględniającej tę specyfikę na tle całościowo ujmowanego społeczeństwa, niezależnie od przemian dokonujących się w makroskali.

W przypadku interpretacji zjawisk ze sfery pracy kluczowe znaczenie mają dwie kwestie – w jakim stopniu o zachowaniach jednostek decydują zewnętrzne ograniczenia i wymuszenia, które wpływają na kształt podejmowanych strategii adaptacyjnych, a w jakim systemy normatywne i systemy przekonań? Koncentracja na czynnikach zewnętrznych, odwołująca się do teorii działania strategicznego, pozwala odejść od przypisywania nadmiernego znaczenia roli ludzkich nawyków, nieudolności czy wad mentalności. Wykorzystanie posiadanych zasobów (np.: wykształcenia, znajomości, środków materialnych) zależy nie tylko od tego, jakie są możliwości i aspiracje jednostki, ale od warunków działania,

¹¹ P. Sztompka, *Trauma kulturowa. Druga strona zmiany społecznej*, „Przegląd Socjologiczny” XLIX, 2000, nr 1, s. 27.

¹² Por.: P. Sztompka, *op. cit.*, s. 9–29; E. Mokrzycki, *O pojęciu zacofania*, [w:] *Zmiana społeczna. Teorie i doświadczenia polskie*, pod red. J. Kurczewskiej, Warszawa 1999, s. 73–86.

¹³ B. Jałowiecki, *Kulturowe zróżnicowanie przestrzeni*, [w:] *Współczesne problemy rozwoju regionalnego*, pod red. B. Jałowieckiego, Warszawa 1995, s. 185–187.

które powstały jako skutek dokonującej się zmiany społecznej, w tym przede wszystkim szeroko rozumianego kontekstu instytucjonalnego. Tworzy to podstawę indywidualnych oraz grupowych strategii.¹⁴ Jednocześnie elementem koniecznym dokonywanych wyborów jest atrakcyjność celów, ściśle związanych z hierarchią wartości i potrzeb, przez co ich osiągnięcie może być miarą sukcesu życiowego i kryterium satysfakcji. W ten sposób, zgodnie z tradycją interpretatywną, procesy zbiorowe można traktować jako skutki społecznej świadomości, rezultaty dynamiki wartości.¹⁵ Nie wydaje się, aby wskazane tradycje mogły być stosowane rozłącznie. W procesie transformacji struktury społeczne i instytucje oraz systemy wartości i postawy tworzą wzajemnie warunkujący się układ. Pierwsze z nich mają zasadnicze znaczenie w dokonywaniu zmiany, niemniej jej przebieg zależy od dominujących w danym społeczeństwie orientacji i kierunków dążeń.¹⁶

Praca jako świadome, ukierunkowane na cel działanie, w trakcie którego człowiek – podmiot tego działania, wchodzi w układ zależności międzyludzkich, stanowi część, zarówno systemu społecznego, jak i systemu kultury. Jednocześnie dzięki swej dynamice jest czynnikiem funkcjonowania obu systemów. Kultura i praca pozostają w charakterystycznej łączności – podstawą i celem pracy są obecne w danej kulturze wartości, normy oraz koncepcja człowieka. W ten sposób kultura pełni rolę porządkującą, motywującą i oceniającą w stosunku do pracy.¹⁷ Przejawem uwzględniania tej łączności jest kategoria „etos pracy”, rozumiana jako „[...] całość faktów faktycznie funkcjonujących wartości i norm oraz wzorów zachowań w jakiejś grupie społecznej czy w całym społeczeństwie, odnoszących się do ludzkiej pracy”.¹⁸ Pojęcie „polski etos pracy” jest generalizacją, rodzajem wspólnego mianownika, ułatwiającego opis zjawisk kulturowych w globalnym wymiarze. Kategoria ta pozostaje w relacji wobec tradycyjnie cenionych wartości, będących podstawą organizacji systemu społecznego oraz tożsamości kulturowej, co do których panuje powszechny consensus. Są to najważniejsze, rdzenne wartości, wchodzące w skład centrum kultury polskiej: rodzina, poczucie wspólnoty; wiara w Boga, religijność; romantyzm; osobista godność i honor, indywidualizm; gościnność; patriotyzm; szacunek dla pracy twórczej itd.¹⁹

¹⁴ A. Giza-Poleszczuk, M. Marody, A. Rychard, *Strategie Polaków wobec zmiany systemowej*, [w:] *Zmiana...*, s. 188–191.

¹⁵ *Ibid.*, s. 188.

¹⁶ J. Jerschina, *Orientacje na przedsiębiorczość w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Elity i Społeczeństwa*, „Przegląd Socjologiczny” XLVII, 1998, nr 1, s. 37–38.

¹⁷ L. Dyczewski, *Kultura polska w okresie przemian*, Lublin 1993, s. 21–22, 38.

¹⁸ J. Mariański, *Etos pracy bezrobotnych (raport z badań empirycznych)*, Lublin 1994, s. 68.

¹⁹ L. Dyczewski, *Kultura...*, s. 60, 64. Pojęcie wartości rozumiem zgodnie z koncepcją omawianych tu badań, jako „przedmioty oraz stany rzeczy, na które ukierunkowane są dążenia jednostek badanych bądź które zaspokajają ich potrzeby. Albo też ogólne kryterium, na podstawie któ-

W literaturze przedmiotu poświęcono wiele miejsca rozważaniom na temat etosu pracy w Polsce. Z perspektywy wydarzeń po 1989 roku podkreślano dotychczasowy brak charakterystycznych grup etosowych i wzorotwórczych, które mogłyby kształtować standardy etyczne w pracy czy w działalności gospodarczej.²⁰ Jakkolwiek badania jednoznacznie nie wskazywały na „upadek czy wzrost” etosu²¹, dość często wysuwano twierdzenie, że w polskim społeczeństwie brakuje rozwiniętego systemu ocen i norm moralnych, sprzyjających uzyskaniu wysokiej jakości pracy oraz że rzadko stanowi ona wartość samą w sobie.²² W przypadku pierwszej kwestii miały w tym swój udział wydarzenia historyczne ostatnich dwustu lat. Okres zaborów, wojen bardziej sprzyjał dominacji wartości związanych z utrzymaniem wspólnoty narodowej niż z intensywną pracą. Natomiast jednym ze skutków ustroju komunistycznego było zdeprecjonowanie znaczenia pracy, i to na poziomie niemal wszystkich jej funkcji. Innym zupełnie problemem jest to, czy ta sfera aktywności może w ogóle posiadać wymiar wartości autotelicznej? Należy zaznaczyć, że porządek aksjologiczny w Polsce kształtował się, może przede wszystkim, pod wpływem etyki katolickiej. Zasady te zdecydowały o sposobie postrzegania pracy, która jako podporządkowane człowiekowi działanie miała służyć nie jako cel sam w sobie, ale jako środek – do życia własnego, rodziny i ojczyzny, jako moralny i religijny obowiązek.²³

Znaczenie pracy jest złożoną strukturą tkwiącą w świadomości respondentów. W przypadku badań surveyowych pomiar przekonania ujawniających kryteria jej wartościowania odbywa się na poziomie deklaratywnej akceptacji. Struktura i układ wskaźników pozwalają jedynie ustalić dominujące w danej populacji elementy systemu wartości i norm wraz z wybranymi czynnikami jego dyferencjacji. Czynniki te to przede wszystkim cechy potencjału pracy: płeć, wiek, środowisko zamieszkania, wykształcenie, wykonywany zawód, stanowisko, rodzaj zakładu pracy. Szczególna rola przypada wykształceniu i pozycji zawodowej – podstawowym faktorom społecznego statusu jednostek, posiadającym charakter wskaźników syntetycznych, łączących różne aspekty położenia²⁴, silnie skore-

rego jednostki badane uznają różne obiekty jako godne pozytywnej oceny”. L. Dyczewski, *Społeczno-kulturowe...*, s. 148.

²⁰ D. Walczak-Duraj, *Doświadczanie pracy w procesie transformacji*, [w:] *Strategie adaptacyjne społeczeństwa polskiego*, pod red. J. Kulpińskiej, A. Pilichowskiego, Łódź 1996, s. 68–69.

²¹ Por. J. Mariański, *op. cit.*, s. 69–85; W. Kozek, *Praca w warunkach zmian rynkowych. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 1994, s. 34.

²² A. Siciński, *Etyka pracy a polski „charakter narodowy”*, [w:] *Ewolucje polskiego systemu pracy w latach 1981–2000. Konferencja w Jabłonie 10–11 grudnia 1981 r.*, Wrocław 1984, s. 219.

²³ J. W. Gałkowski, *Polskie tradycje pracy*, [w:] *Wartości w kulturze polskiej*, pod red. L. Dyczewskiego, Lublin 1993, s. 250–251.

²⁴ Por.: M. L. Kohn, *Social class and parent – child relationships: an interpretation*, „American Journal of Sociology”, t. 68, 1963, s. 471–480; H. Domański, *Dlaczego zawód? problemy pomiaru położenia społecznego w badaniach socjologicznych*, „ASK” 1995, nr 1, s. 61–80.

lowanych z uznawanymi wartościami.²⁵ Zestawienie rozkładów odpowiedzi, w grupie podstawowej i grupie liderów, tworzy perspektywę porównawczą opinii losowo wybranych członków zbiorowości lokalnych oraz osób zajmujących najwyższe pozycje społeczno-zawodowe. Zakładam, że analiza zbioru wartości związanych z pracą, funkcjonującego we wczesnym okresie wolnego rynku i gospodarki prywatnej, pozwoli ujawnić najbardziej trwałe orientacje, cele, które nie dadzą się zakwestionować na przestrzeni dłuższego czasu.

CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

Większa część ludności regionu zamieszkuje na wsi – 57,7% (w GP mieszkańcy gmin wiejskich – 50,2%; w GL – 52,9%). W GP ponad połowa badanych to kobiety – 56,2%. Grupę liderów z kolei tworzą głównie mężczyźni – 78,4%. Liderzy zdecydowanie częściej reprezentują starsze kategorie wiekowe – 55,9% to osoby powyżej 45 roku życia (GP – 32,8%). Ludzie młodzi, liczący mniej niż 35 lat, to 9,8% w GL, natomiast 32,6% w GP. Większość liderów ukończyła studia wyższe (56,8%), w GP – co dziesiąta osoba (10,3%).

Tabela 1. Struktura zawodowa

Grupy zawodów wykonywanych	Grupa podstawowa		Liderzy	
	liczba	%	liczba	%
specjaliści	61	12,2	105	55,3
pracownicy biurowi (urzędnicy, technicy i in.)	116	23,1	35	18,4
prywatni przedsiębiorcy	25	5,0	4	2,1
robotnicy wykwalifikowani	66	13,1	6	3,2
pracownicy umysłowo-fizyczni	87	17,4	6	3,1
rolnicy	105	21,0	26	13,7
pozostałe	41	8,2	8	4,2
ogółem	501	100,0	190	100,0

W GP pracujący zawodowo stanowili 62,0% (GL – 91,25), bezrobotni – 15,4%, renciści i emeryci – 15,6% (GL – 8,8%), a 7,0% to osoby pozostające w innej niż wymienione sytuacjach (najczęściej gospodynie domowe, osoby przebywające na urloпах, np. wychowawczym, zdrowotnym). Współczynnik aktywności zawodowej w GP wyniósł – 77,5%, zaś w GL – 91,2%, i w obu badanych grupach zjawisko to wzrasta wraz z poziomem wykształcenia. W GP

²⁵ Por.: A. Hastings, C. R. Hinings, *Role relations and Value Adaptation: A Study of the Professional Accountant in Industry*, „Sociology” 1970, nr 4(3), s. 363; M. Rokeach, M. G. Miller, J. A. Snyder, *The Value Gap Between Police and Policed*, „Journal of Social Issues” 1971, nr 27.

współczynnik ten był wyższy wśród mężczyzn – 83,0% niż wśród kobiet – 73,2%. Najwyższą wartość osiągnął w kategorii wiekowej 25–34 lat (91,2%). Liderzy znacznie dłużej utrzymują aktywność zawodową, w przypadku osób w wieku 45–54 lat jest ona równie wysoka, jak wśród młodszych respondentów, a w kategorii powyżej 55 roku życia wynosi 65,9% (w GP – 23,9%).

Zdecydowana większość respondentów posiada jeden zawód (GP – 80,0%, GL – 75,0%). Dwa zawody uzyskało 9,9% badanych z pierwszej grupy i 18,6% z drugiej, natomiast trzy – odpowiednio 2,1% i 4,9%. Ponad 3/4 liderów pełniło funkcje kierownicze (77,3%), w tym 53,5% osób to wyższa kadra kierownicza. W GP natomiast stanowiska kierownicze zajmowało 14,1% aktualnie zatrudnionych (wyższa kadra kierownicza – 3,4%).

Ponad połowa respondentów pracuje w państwowych zakładach pracy (GP – 54,4%; GL – 52,7%), a niemal czwarta część w gospodarstwach rolnych (GP – 23,8%; GL – 21,0%). Pozostali to pracownicy prywatnych zakładów pracy, różnego typu spółdzielni, urzędów miasta, gminy itd. W zakładach państwowych występuje koncentracja osób posiadających średnie i wyższe wykształcenie, zatrudnionych w charakterze specjalistów i urzędników, z grup wiekowych 25–44 lat.

WARTOŚCI ZWIĄZANE Z PRACĄ

Analiza systemu wartości oparta została na szeregu pytań wskaźnikowych, z których dwa odnosiły się bezpośrednio do tego zagadnienia. Pierwsze z nich dotyczyło zestawu cech uznanych za najbardziej pożądane dla własnych dzieci. Jest to interesujący metodologicznie zabieg, pozwalający odtworzyć zasadnicze wartości życiowe, ocenione i poddane weryfikacji, chociaż niekoniecznie realizowane przez samych respondentów.²⁶ W obu grupach wyraźnie dominują: mądrość, zdobywanie wiedzy (GP – 47,4%; GL – 55,2%) oraz religijność, wiara w Boga, w wartości nadprzyrodzone (GP – 46,6%; GL – 41,3%). W GP w następnej kolejności znalazły się wartości materialne (36,9%) oraz udane życie małżeńskie, szczęście rodzinne (33,8%). Niewielka liczba odpowiedzi odnosi się do wartości ogólnospołecznych, zaangażowania w sprawy polityki i państwa. Wymieniane wartości posiadały najczęściej wymiar mikrospołeczny, wiązały się z utrzymywaniem kontaktów prywatnych i więzi w małych grupach: w rodzinie, w gronie przyjaciół. W GL wartości rodzinne znalazły się na trzecim miejscu (30,6%), przed godnością i honorem (27,4%), poszanowaniem dobra wspólnego

²⁶ Por.: L. Dyczewski, *Diaspora czy integracja Polaków w Górnej Austrii*, „Studia Polonijne”, t. 14, 1992, s. 7–52; M. Słomczyński, M. L. Kohn, *Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje. Polsko-amerykańskie analizy porównawcze*, Wrocław 1988, s. 26 i n.; L. Dyczewski, *Polacy w Bawarii. Tożsamość etniczno-kulturowa. Wchodzenie w społeczeństwo niemieckie*, Lublin 1993, s. 182.

oraz zaangażowaniem społecznym (20,9%), a dopiero w dalszej kolejności uplasowały się – wartości bytowe (17,9%).

Wyrażone przez mieszkańców regionu opinie charakteryzują interesujące kontrasty. Po pierwsze, wysoka ranga wartości religijnych koreluje z autodeklaracją – zdecydowana większość badanych to osoby wierzące (GP – 93,6%; GL – 91,6%), regularnie uczestniczące w praktykach religijnych, w pełni przekonane o tym, że w dalszym rozwoju kultura polska powinna opierać się na wartościach chrześcijańskich (GP – 75,6%; GL – 82,4%). Praca pozostaje w koniecznej relacji z zasadniczymi dziedzinami życia pracownika, ale jej powinność wiąże się przede wszystkim z materialnym utrzymaniem (GP – 74,1%; GL – 65,7%) oraz wypełnianiem obowiązku wobec rodziny (GP – 49,9%; GL – 41,2%), relatywnie rzadziej natomiast posiada wymiar zobowiązania wobec nakazów religii (GP – 5,4%; GL – 9,3%) czy wobec społeczeństwa (GP – 6,0%; GL – 16,2%). Przedmiotem działań jest wyraźnie częściej interes własny, grupowy, związany z wymogami codziennego życia niż dobro ogólnospołeczne.²⁷

Przyjęliśmy założenie, że dla większości ludzi praca jest wartością, a stosunek do niej zależy od przypisywanych funkcji i oczekiwanych korzyści. W związku z tym, w zaproponowanym zestawie kategorii umieszczona została również pracowitość i rzetelność w pracy. Jej wyboru dokonało 12,6% respondentów w GP (dziewiąta lokata) i 8,0% liderów (trzynasta lokata). Przyczyn tego faktu należy szukać, między innymi, w dostrzeganym rozdzieleniu sfery działania i sfery gratyfikacji. Pozycja pracowitości w ogólnej hierarchii wartości koreluje z oceną wymiaru realizacyjnego – większość badanych jest przekonana o tym, że rzetelna, uczciwa praca to zdecydowanie mniej skuteczny sposób na osiągnięcie sukcesu w życiu (np. na rynku pracy, powodzenia materialnego) niż negatywne zjawiska typu: wykorzystywanie układów i znajomości, luki prawne pozwalające na szybkie, nieuczciwe bogacenie się, cwaniactwo życiowe itd.²⁸ Ma to również związek z lokalizacją ośrodka kontroli – zaledwie 8,6% osób z GP i 17,9% z GL uważa, że na ważne sprawy mogą wpłynąć działania samych mieszkańców. Jednakże, pomimo iż praca nie gwarantuje odpowiednich dochodów, respondenci przypisują mieszkańcom regionu głównie cechę pracowitości (46,6% wskazań), uznając ją za zasadę życia społecznego, np. w ciągu ostatniego roku 28,8% badanych w GP i 80,4% liderów osobiście uczestniczyło w nieodpłatnej pracy na rzecz swojego środowiska, miejscowości, a zdecydowana większość wyraziła gotowość podjęcia pracy społecznej w najbliższym czasie (GP – 80,7%; GL – 97,5%).

²⁷ L. Dyczewski, *Rodzina a prywatność i życie publiczne*, [w:] *Prywatność i życie publiczne w nowoczesnym społeczeństwie USA – Polska*, pod red. L. Dyczewskiego, J. Kromkowskiego, G. F. McLeana, Lublin 1992, s. 114.

²⁸ Por. analogiczne konkluzje z badań: E. Rokicka, *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej. Z badań nad ludnością dużego miasta*, Łódź 1995, s. 141–142.

Odwrotna sytuacja dotyczy drugiej grupy wartości – mądrości, zdobywania wiedzy, wykształcenia. Elementom tym najczęściej przypisano priorytet w hierarchii wartości życiowych, uznano je za najważniejszy czynnik, który może przyczynić się do rozwoju regionu, a także za skuteczny środek zdobywania dobrej pozycji zawodowej. Zarazem jednak jest to płaszczyzna poczucia negatywnej odrębności – niemal połowa respondentów uważa, że wysokie kwalifikacje zawodowe występują rzadziej w ich regionie, w porównaniu do innych części Polski. Natomiast osobiście, w sposób permanentny kształcą się zawodowo czy doskonalą umiejętności zaledwie 9,7% respondentów z GP i 36,6% liderów.

Analiza zasadniczych funkcji pracy wskazuje na dominację typu stabilizacyjnego, odpowiadającego potrzebom bezpieczeństwa, ochrony kręgu rodzinnego, reprezentowanego przez diadę: źródło utrzymania i obowiązki wobec rodziny. Trzecią, najczęściej włączaną do tego typu cechą jest: w GP – postrzeganie pracy w charakterze konieczności życiowej, natomiast w GL – jako wartości nadającej życiu sens. Aspiracje i dążenia respondentów związane z wykonywaną pracą nie wychodzą zasadniczo poza określoną przez kilka podstawowych wymiarów przestrzeń. W odpowiedzi na kolejne pytanie – Co respondenci chcieliby osiągnąć dzięki wykonywanej przez siebie pracy? – w GP konsekwentnie dominują cele materialne i więziotwórcze. W GL natomiast, poza wartościami materialnymi, szczególne znaczenie mają społeczne efekty – uznanie płynące z wykonywania pracy oraz jej przydatność. Liderzy najwyraźniej uświadamiają sobie wymiar instytucjonalny pełnionych funkcji, oprócz indywidualnych orientacji czytelna jest warstwa odczuwanej konieczności sprostania roli autorytetu, którego działania organizują przestrzeń publiczną, a także świadczą o zaangażowaniu w sprawę społeczności lokalnej i umiejętności wyjścia poza prywatne zainteresowania.²⁹

W ujęciu modelowym pracownik posiada wyobrażenie na temat pracy zawodowej – jej treści, aspektów czynnościowych, warunków techniczno-organizacyjnych itd., a także definiuje zbiór wartości i potrzeb, które pragnie dzięki niej realizować. Tworzą one trzy zasadnicze grupy czynników: wewnętrznych (potrzeba samorealizacji, autonomii, uznania, afiliacji), zewnętrznych (płaca, awans, pozycja, potrzeba bezpieczeństwa) oraz charakteryzujących sytuację pracy aktualnie wykonywanej (warunki zewnętrzne: lokalowe, sanitarne, wyposażenie techniczne, czas pracy; organizacja pracy; środowisko społeczne: udział w zarządzaniu oraz swobodę podejmowania decyzji dotyczących własnej pracy) lub dających szanse zawodowe na przyszłość (stałość zatrudnienia, możliwość podnoszenia kwalifikacji, awansu) itd.³⁰ Znaczenie przypisywane poszczególnym aspektom pracy zawodowej traktują jako wymiar empiryczny aspiracji.

²⁹ Por. J. Kurczewska, *Spółeczności lokalne i inteligenci*, [w:] *Jak żyją Polacy*, pod red. H. Domańskiego, A. Ostrowskiej, A. Rycharda, Warszawa 2000, s. 406–407.

³⁰ D. Dobrowolska, *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*, Wrocław 1984, s. 40–41; D. Dobrowolska, *Praca w życiu człowieka*, Warszawa 1980, s. 10.

Tabela 2. Preferowane cele pracy³¹

Kategorie	Grupa podstawowa N=799		Liderzy N= 203	
	liczba	%	liczba	%
odpowiedni poziom materialny	410	51,3	99	48,8
pieniądze	329	41,2	46	22,7
kontakty z ludźmi, przyjaźń	269	33,7	64	31,5
poczucie przydatności tego co się robi dla innych	230	28,8	91	44,8
możliwość aktywnego życia, działania	201	25,2	70	34,5
poczucie wewnętrznej satysfakcji	167	20,9	52	25,6
uznanie, poważanie wśród ludzi	166	20,8	65	32,0
wiedza i nowe umiejętności	87	10,9	28	13,8
możliwość duchowego rozwoju, doskonalenia się	52	6,5	18	8,9
stanowisko, kariera	26	3,3	3	1,5
inne odpowiedzi	12	1,5	9	4,4
sława, rozgłos	4	0,5	2	1,0

W GP zdecydowanie dominuje aspekt materialny, przed społecznym i treściowym oraz potrzebami stabilizacji. W następnej kolejności pojawiły się warunki zewnętrzne: szkodliwość warunków, organizacja i czas pracy. Liderzy natomiast najczęściej wskazywali elementy środowiska społecznego, przed treściowymi oraz czynnikami bezpieczeństwa (zarobki i pewność utrzymania miejsca pracy). W GP sfera więziotwórcza posiada większą wagę niż sfera zawodowa. Pracownik funkcjonuje w ten sposób poza strukturami formalnymi jako podmiot złożonego układu powiązań, kształtującego ramy normatywnego myślenia i działania w środowisku pracy. Więzy pełnią wyraźnie funkcje afiliacyjne, stanowią one też strefę bezpieczeństwa w sytuacjach trudnych, np. konieczności adaptacji do zmiennych warunków. W pewnych przypadkach może to być nawet podstawa przekładania zasobów społecznych jednostki, zakorzenionej w dostępnej jej sieci relacji, na możliwość i „zyskowność” kapitalizacji owych zasobów (jakość osób/ról, normy regulujące zobowiązania, atrakcyjność jako partnera wymiany itp.).³²

³¹ W tabelach nr 2 i 3 procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybierać do trzech kategorii. Procentowanie według liczebności próby; dane bez „braku odpowiedzi”.

³² Por. A. Giza-Poleszczuk, *Przestrzeń społeczna*, [w:] *Strategie...*, s. 101–102.

Tabela 3. Cechy dobrej pracy zawodowej

Kategorie	Grupa podstawowa N=802		Liderzy N=203	
	liczba	%	liczba	%
możliwość dobrego zarobku	430	53,6	72	35,5
dobra atmosfera wśród pracowników	253	31,5	80	39,4
zgodność pracy z wyuczonym zawodem	247	30,8	79	38,9
pewność miejsca pracy	212	26,4	50	24,6
zdrowe miejsce pracy	176	21,9	30	14,8
dobra organizacja pracy	96	12,0	22	10,8
uregulowany czas pracy	81	10,1	8	3,9
wiele kontaktów z ludźmi	74	9,2	24	11,8
interesujące, urozmaicone zajęcia	72	9,0	27	13,3
własna odpowiedzialność za działanie	65	8,1	39	19,2
możliwość osobistego rozwoju	59	7,4	29	14,3
mała stresowość pracy	54	6,7	9	4,4
dobre wyposażenie techniczne	48	6,0	8	3,9
krótki czas dojazdu do pracy	47	5,9	6	3,0
możliwość podnoszenia kwalifikacji	44	5,5	12	5,9
możliwość awansu	36	4,5	13	6,4
odpowiednia ocena osiągnięć	23	2,9	11	5,4
możliwość współdecydowania	20	2,5	9	4,4

Oczekiwania definiujące zbiór najbardziej cenionych gratyfikacji w miejscu zatrudnienia cechuje zgodność z podstawowymi elementami systemu wartości. Konsekwentnie priorytetowe są wartości konsensualne, sprzyjające utrzymaniu porządku, stabilizacji, porozumienia, więzi.³³ Taką rolę pełnią czynniki społeczne środowiska pracy, materialne czy pewność zatrudnienia, a nawet w pewnym stopniu – zgodność wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem. Potrzeby te są powszechne, a opinie mieszkańców regionu są zbieżne z poglądami występującymi w społeczeństwie polskim, traktowanym jako całość³⁴, a także w zestawieniu z przekonaniem innych narodowości.³⁵ Można wysunąć wniosek, że na tle kryteriów wartościowania pracy podobnie ważne są zwłaszcza elementy bezpie-

³³ Por. E. Rokicka, *op. cit.*, s. 57.

³⁴ L. Dyczewski, *Problemy obcokrajowców w Austrii. Raport z badań 1990* (niepublikowany raport dostępny w Katedrze Socjologii Kultury KUL); M. Falkowska, *Praca – konieczność czy styl życia?*, [w:] *O stylach życia Polaków: wartości, praca, zakupy...*, pod red. M. Falkowskiej, Warszawa 1997, s. 161–162; M. Sikorska, *Przetransformować się na kogoś innego – definiowanie sytuacji pracy*, [w:] *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie rzeczywistości*, pod red. M. Marody, Warszawa 2000.

³⁵ Pewność pracy znalazła się na trzecim miejscu wśród ważnych jej aspektów, według badań amerykańskich, japońskich i europejskich. M. Falkowska, *op. cit.*, s. 160–161.

czeństwa, niezależnie od kraju, różnic gospodarczych czy kulturowych. Mają one wymiar psychologiczny, potwierdzają znaczenie wartości, które wypełnia praca, utrwalają poczucie sensu, natomiast w ujęciu ekonomicznym są gwarancją zabezpieczenia finansowego.

Pozostałe trajektorie wyborów nie są już tak jednoznaczne. W GP aspekty autonomii pracowników, partycypacji w zarządzaniu oraz odpowiedzialności za przedsięwzięcia rzadko włączano do zbioru cech najważniejszych. Pojawiają się one nieco częściej w wypowiedziach liderów, nie zmienia to jednak faktu, że orientacje te nie są tak wyraźne, jak można by oczekiwać od osób pełniących znaczące funkcje zawodowe i społeczne. Prawie nieobecne są też elementy prestiżowe, związane z awansem, uznaniem za pracę, rozwojem kwalifikacji zawodowych. Nie jest to, i w tym przypadku, właściwością specyficzną mieszkańców regionu. Sukces i kariera generalnie nie należą do wartości dostatecznie często deklarowanych w polskim społeczeństwie, nawet wśród przedstawicieli kadry kierowniczej.³⁶ Jest to wynik zarówno gradacji potrzeb, jak i postrzeganych możliwości awansu, funkcjonowania instytucjonalnych barier dostępu do wyższych stanowisk, które w przypadku wielu kategorii społeczno-zawodowych jeszcze w latach 90. XX w. nie uległy rozluźnieniu.³⁷ Należy jednak zaznaczyć, że zdecydowana większość respondentów była zatrudniona w przedsiębiorstwach z dominującą własnością państwową, gdzie najwolniej dokonywała się rekompozycja dawnych zasad działania organizacji. W opinii badanych własna praca nie zapewnia dobrego zarobku (61,7%), nie stwarza warunków awansowania (72,9%), brakuje również innych wzmocnień, tak charakterystycznych dla nowoczesnych systemów motywowania, jak możliwość podnoszenia kwalifikacji czy sprawiedliwa ocena osiągnięć (GP). Bardzo rzadko pracownicy mają też poczucie podmiotowości, rzeczywistego wpływu na sytuację – zaledwie 6,3% respondentów z GP uważało, iż do lepszego funkcjonowania własnego zakładu mogą przyczynić się sami pracownicy, ich zaangażowanie i wydajna praca.

Jakkolwiek nie udało się znaleźć podstaw jednoznacznego wyjaśnienia mechanizmu przenoszenia doświadczeń z obecnej sytuacji zawodowej na preferowany wzór dobrej pracy, jednak lokalizacja źródeł wartościowania dowodzi, że pozytywna ocena określonych warunków pracy koreluje dodatnio z przekonaniem o ich znaczeniu i sprzyja włączaniu do zbioru potrzeb. Nie potwierdza to obecnej w literaturze hipotezy, iż na wybór elementów ważnych mają wpływ sprawy problematyczne w obecnym miejscu zatrudnienia.³⁸ Aspiracje nie po-

³⁶ Por. E. Rokicka, *op. cit.*, s. 143.

³⁷ Por. D. Dobrowolska, *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe a stosunek do pracy. Raport z badań nad pracownikami przemysłu elektromaszynowego w dużych miastach*, Warszawa 1983, s. 75–78; H. Domański, *Czy kapitalizm zwiększył szanse zostania kierownikiem?* „Przegląd Socjologiczny” XLVII, 1998, nr 1, s. 71–74.

³⁸ M. Falkowska, *op. cit.*, s. 161.

wstają jako zanegowanie odczuwanych niedoborów, to prawidłowa realizacja funkcji w organizacji kształtuje postawy, natomiast cele pozostające poza zasięgiem mogą być deklarowane jako mniej ważne.³⁹ Największy udział w dynamizowaniu procesu komunikacji między systemem wartości pracowników a kulturą organizacyjną, a także w generowaniu zadowolenia posiadają czynniki związane z pełnieniem roli zawodowej, zwłaszcza praca zgodna z wyuczoną profesją, respektowanie zasad sprawiedliwości, możliwości rozwoju kwalifikacji, autonomia pracownika i poczucie bezpieczeństwa, łącznie z materialnym.

CZYNNIKI RÓŻNICUJĄCE PRZEKONANIA

Analiza procesów kształtowania postaw wobec pracy w pierwszych latach ustanawiania struktur rynkowych wskazuje na dominację podstawowego zbioru wartości, stanowiących niekwestionowane standardy ocen, bez względu na lokalizację geograficzną w regionie czy inne właściwości pracowników. Dostrzegane zróżnicowanie dotyczy w zasadzie powstających konstelacji wartości i kryteriów ich porządkowania.

Pierwszy czynnik dyferencjacji wiąże się z tradycyjną koncepcją ról społecznych i z nowymi, pochodzącymi z lat 90. XX w. rozwiązaniami, określającymi obecność kobiet na rynku pracy w Polsce.⁴⁰ Wyniki naszych badań potwierdzają, że płeć, jedna z zasadniczych determinant segmentacji rynku, wpływa na aspiracje, chociaż jednoznaczna interpretację utrudnia równoczesne oddziaływanie innych cech typu: wykształcenie, zawód, miejsce zatrudnienia, środowisko zamieszkania itd. Generalnie stosunek mężczyzn do pracy opiera się na pragmatycznych kryteriach – częściej niż kobiety postrzegają pracę w kategoriach zobowiązania wobec rodziny, w ich wypowiedziach przeważa motywacja finansowa oraz orientacja na osiągnięcia zawodowe: awans, karierę, wykonywanie interesujących, odpowiedzialnych zadań. Transformacja nie przyniosła re-evaluacji ról kobiet i mężczyzn, a mechanizmy rynku podtrzymują, a nawet pogarszają sytuację kobiet jako pracowników.⁴¹ Mimo że badane przez nas respondentki posiadają nieco wyższy poziom wykształcenia, a rzadziej pełnią funkcje kierownicze, mniej zarabiają i są w większym zakresie zagrożone bezrobociem, nie powoduje to bezpośrednio wzrostu wskaźników niezadowolenia. Istotną rolę w kształtowaniu tych postaw odgrywają cechy jakościowe oczekiwań:

³⁹ G. H. Hofstede, *Kolory kołnierzyków*, „Prakseologia” 1974, nr 3–4, s. 96–97.

⁴⁰ Analiza uwarunkowań historycznych, kulturowych i systemowych problemu przekraczania rami tego opracowania.

⁴¹ R. Siemieńska, *Wartości i postawy warunkujące obecność kobiet na rynku pracy*, [w:] *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, pod red. R. Siemieńskiej, Warszawa 1997; H. Domański, *Czy kapitalizm...*; G. Fluderska, *Podzielone sfery wpływów. Kobiety i mężczyźni w hierarchii przedsiębiorstw przemysłowych*, „Przegląd Socjologiczny” XLVII, 1998, nr 1.

w obu badanych grupach uwaga kobiet koncentruje się przede wszystkim na społecznym środowisku pracy, aspektach więziotwórczych, a w miarę wzrostu ich pozycji zawodowej na funkcjach samorealizacyjnych.

Kolejną linię podziałów definiują kategorie: rolnicy – pracownicy gospodarstw rolnych – mieszkańcy wsi, którzy relatywnie częściej niż pozostali wskazywali na zobowiązaniowy charakter pracy wobec własnej rodziny oraz cele materialne. Pierwsza prawidłowość ma wyraźny związek z tradycyjnym etosem chłopskim oraz rodzinnym charakterem gospodarstw rolnych. Druga grupa motywacji posiada raczej charakter życzeniowy i w jakimś zakresie wynika z sytuacji na wsi, powstałej po 1989 roku, z zachwiania pozycji ekonomicznej gospodarstw.⁴² W wypowiedziach rolników ujawniły się także elementy wartościowania związane ze specyficznymi cechami tej kategorii społeczno-zawodowej, jej względną autonomicznością w społecznym podziale pracy czy raczej izolacją instytucjonalną i organizacyjną oraz monofunkcyjnością gospodarczą terenów wiejskich. Marginalnie występowały elementy społeczne i utylitarne pracy oraz związane z profesjonalizacją zawodu, z rozwojem indywidualnym pracownika, przy wysokim poczuciu pewności miejsca pracy (ponad 88% wskazań).

Szczegółowa analiza podstawowych elementów systemu wartości oraz aspiracji zawodowych nie wskazuje na zasadnicze dystanse międzygeneracyjne. Nawet niepewność związana z przyszłością, poczucie zagrożenia bezrobociem oraz dostrzeganie barier mobilności zawodowej i przestrzennej kształtują się na zbliżonym poziomie. Uważa się jednak, że zbieżność standardów religijnych, moralnych, społecznych czy politycznych między pokoleniami odnosi się w zasadzie do etyki wartości, celów, ideałów. Obserwowane różnice dotyczą natomiast sposobów ich realizacji.⁴³ W naszym przypadku jest to głównie sfera funkcjonowania na rynku pracy. Młody wiek sprzyja przekonaniu o istotnej roli cech merytokratycznych (np. kwalifikacji, rzetelnej pracy) jako czynników sukcesu w życiu, a zmiana nastawienia koreluje z działaniami podmiotów. Kategorię wiekową 25–34 lat charakteryzuje najwyższy odsetek absolwentów uczelni wyższych (11,8%), osób doksztalających się zawodowo (24,4%) i zamierzających dalej kształcić się (39,6%). Tendencja ta maleje skokowo wraz z wiekiem. Podobnie w przypadku zmiany pracy – gotowość poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia jest trzykrotnie wyższa wśród najmłodszych badanych, w porównaniu do pracowników liczących ponad 45 lat. Być może więc fakt, iż międzygeneracyjne więzi społeczne, regulujące proces przemieszczeń podstawowych elementów systemu wartości i postaw, reagują z opóźnieniem na otwarcie się rynku

⁴² K. Szafraniec, *Rolnicy polscy – aktorzy czy klienci transformacji?*, [w:] *Aktorzy i klienci transformacji. Polacy '95*, pod red. W. Adamskiego, Warszawa 1998, s. 312–313.

⁴³ Por. J. Mariański, *Przekaz wartości moralnych w rodzinie*, [w:] *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie*, pod red. P. Kryczka, Lublin 1997, s. 189.

pracy, sprawia, że odczytanie w przekonaniach młodych osób nowych zjawisk, niejako „odłożonych”, jest tylko kwestią czasu.⁴⁴

Drugi obszar potencjalnej modernizacji wyznaczają czynniki pozycji zawodowej. Uzyskane wyniki jednoznacznie dowodzą tego, że rola gratyfikacji wewnętrznych w systemie motywacyjnym, jako atrybutów działalności zawodowej, nabiera coraz większego znaczenia w miarę wzrostu poziomu wykształcenia pracowników oraz specjalistów i kadry kierowniczej. Jest to zresztą zjawisko dość często podkreślane w konkluzjach badań nad pracą.⁴⁵ Im wyższe wykształcenie, tym częściej wymieniano potrzebę odpowiedzialności, doskonalenia umiejętności zawodowych, możliwości osobistego rozwoju, aspekty środowiska społecznego, rzadziej natomiast – dążenia związane z położeniem materialnym.

Największy dystans pomiędzy respondentami z GP i GL, zarówno w sferze deklarowanych potrzeb, jak i realizacji, ujawnił się właśnie w płaszczyźnie uwarunkowań rozwoju zawodowego, partycypacji w zarządzaniu oraz wynagrodzenia. Czynniki te pozwalają ułożyć ścieżkę kariery, wpływają na subiektywne odczytywanie przez jednostkę własnego miejsca w społeczeństwie, a przez to na koncepcję „siebie”, a także warunkują poziom satysfakcji (zadowoleni z pracy: GL – 92,5%; GP – 75,7%). Podstawy te decydują również o zewnętrznym wymiarze położenia w strukturze społeczno-zawodowej. Niektóre spośród wymienionych właściwości wiążą się nie tyle z faktem pełnienia roli lidera w lokalnej społeczności, ile przede wszystkim z pozycją zawodową. Respondenci posiadający wyższe wykształcenie, niezależnie od tego, czy reprezentowali liderów, czy losowo dobranych mieszkańców regionu, równie często wykazywali orientację na wartości samorealizacyjne oraz zasady merytokratyczne, byli zgodni w zakresie preferowanych celów i aspiracji zawodowych, a także podobnie ocenili miejsce pracy. Jednak liderzy posiadali większy zakres władzy, zarówno w sensie formalnym (w GL funkcje wyższej kadry kierowniczej pełniło 73,7% respondentów z wyższym wykształceniem, a w GP – 9,7%), jak i w subiektywnym odczuciu, więcej zarabiali i byli częściej usatysfakcjonowani z pracy. Osoby zajmujące stanowiska wyższego szczebla tworzą najbardziej spójną kategorię, a hierarchia pozycji wyznacza kryteria statusu (w tym prestiżowe i ekonomiczne). Zatem wymiar władzy organizacyjnej w układach stratyfikacyjnych bardziej odzwierciedla podziały społeczne niż przynależność do określonej kategorii zawodowej czy nawet poziom wykształcenia, chociaż cechy te są wzajemnie skorelowane. Prowadzi to do hipotezy o odrębności tego wymiaru jako czynnika definiującego nierówności społeczne.⁴⁶

⁴⁴ H. Domański, *Mobilność i hierarchie stratyfikacyjne*, [w:] *Elementy nowego ładu*, red. H. Domański, A. Rychard, Warszawa 1997 s. 57.

⁴⁵ Por. K. Hirszel, *Mechanizmy motywacyjne w pracy*, Warszawa 1993, s. 31–33; D. Dobrowolska, *Wartość pracy...*, s. 99.

⁴⁶ Por. E. Rokicka, *op. cit.*, s. 83.

Poza obszarami elit kierowniczych, wspomaganych w realizacji ról zawodowych przez czynniki instytucjonalne, procesy adaptacyjne do nowej rzeczywistości nie przebiegają już tak sprawnie. System państwa totalitarnego nie stwarzał możliwości zaspokojenia potrzeb i osiągnięcia pożądanych celów. W pierwszym okresie transformacji z kolei zarówno pracodawcy, jak i pracownicy funkcjonowali w sytuacji równoczesnego oddziaływania polskiej tradycji społeczno-kulturowej, doświadczeń realnego socjalizmu oraz wprowadzanych różnych faz rozwoju kapitalizmu, co tworzyło typową dla okresu przejściowego dezorganizację norm i wzorów działania. W konsekwencji sfera wartości wciąż pozostawała oddzielona od sfery realizacji. Ujawnione wśród respondentów orientacje samorealizacyjne i merytokratyczne, kompatybilne z nowoczesnymi systemami motywowania, pozbawione są atrybutu instrumentalnego. Kumulacja kwalifikacji zawodowych, wzrost kapitału kulturowego przez wykształcenie przyczynia się do rozwoju intelektualnego, podnosi umiejętności, pobudza do dalszego kształcenia, ale nie wywołuje strategii ofensywnej, nie prowadzi wprost do orientacji na osiągnięcia, prestiż, dochody itp. Te postawy, które można nazwać „zracjonalizowanym ograniczaniem” (np. poczucie konieczności ponoszenia kosztów reform społeczno-gospodarczych), koncentrują się w kategoriach specjalistów, głównie nauczycieli, lekarzy, przedstawicieli wolnych zawodów. Są to grupy tradycyjnie niedoceniane pod względem użyteczności funkcjonalnej wobec potrzeb społecznych, a w efekcie słabe ekonomicznie. Jednakże silne ukierunkowanie na sferę autokreacyjną zawodu i pracy sprzyja powszechnej wśród tych pracowników satysfakcji.

Analiza podstaw wartościowania pracy wymaga odwołania się do najczęściej wymienianego przez respondentów aspektu – sfery ekonomicznej. Ranga pieniędzy, zabezpieczenia materialnego jako elementów motywacyjnych, uwarunkowana jest kulturowo. Jeszcze na początku lat 90. XX w. można było spotkać opinie, iż w polskim społeczeństwie typowe jest narzekanie i nie ujawnia się aspiracji materialnych w sferze pracy zawodowej.⁴⁷ Wyniki kolejnych badań wskazują, że powodzenie materialne zaczyna funkcjonować w świadomości Polaków jako jeden z najważniejszych wymiarów sukcesu w życiu⁴⁸, a podstawa ekonomiczna stanowi dominujące kryterium podziałów społecznych i wyróżniania klas, zarówno w wymiarze makro, jak i na poziomie dokonywanych auto-identyfikacji.⁴⁹ Powszechna orientacja materialna mieszkańców badanego regionu jest zatem typowym zjawiskiem na tle generalnych tendencji w społeczeństwie, panuje zgodne przekonanie, że symbole awansu i powodzenia koncentrują

⁴⁷ Por. K. Hirszel, *Mechanizmy...*, s.97.

⁴⁸ A. Firkowska-Mankiewicz, *Czym jest sukces życiowy dla współczesnego Polaka? Kontekst socjodemograficzny i psychospołeczny*, [w:] *Elementy...*, s. 304–305.

⁴⁹ K. Janicka, W. Wesołowski, *Obrazy struktury społecznej i indywidualne lokalizacje*, [w:] *Jak żyją...*, s. 243; R. Drozdowski, M. Ziółkowski, *op. cit.*, s. 25.

się wokół kapitału materialnego, bez względu na zróżnicowanie demograficzne czy zawodowe badanych. Sukces materialny w krajach rozwiniętych jest źródłem satysfakcji, ponieważ bardzo często stanowi wskaźnik dobrej pozycji zawodowej, wysokich kwalifikacji, sprawności itd., jest typowym elementem systemu motywowania. Deklaracji mieszkańców regionu nie można natomiast interpretować wprost jako zmiany nastawienia społecznego. Aspiracje badanych są odpowiedzią na wymogi codziennego życia, wiążą się dość jednoznacznie z trudnościami bytowymi i mają przede wszystkim charakter życzeniowy (ukierunkowanie na cele ekonomiczne pracy koreluje z orientacją na wartość rodziny, wzrasta w kategoriach osób pozostających z związkach małżeńskich i posiadających rodziny wielodzietne, w kategoriach zawodowych robotników i rolników, wśród bezrobotnych oraz respondentów niezadowolonych z poziomu życia).

Chociaż większość badanych odczuwa brak satysfakcji z sytuacji materialnej (GP – 51,1%), nie jest to bodziec podejmowanych działań. Mieszkańców regionu charakteryzuje niska mobilność zawodowa: ponad 2/3 osób z GP i 1/3 liderów nie wykazuje zainteresowania inwestowaniem w siebie jako pracowników, nie zamierzają też zmieniać miejsca pracy, nawet jeżeli warunki zatrudnienia nie odpowiadają ich oczekiwaniom czy możliwościom wytwórczym (GP – 68,7%, GL – 89,0%).⁵⁰ W świadomości badanych rynek pracy funkcjonuje jako instytucja nie dość przezroczysta, nie dysponują wystarczającymi informacjami oraz umiejętnościami odczytywania jej mechanizmów. Wskaźnikiem niepewności jest uznawanie tak norm merytokratycznych, jak i negatywnych zjawisk (wykorzystywanie układów, znajomości, luk prawnych, cwaniactwo życiowe) za równie skuteczne zasady działania. Stan niepewności zewnętrznej wyraża się dostrzeganiem przede wszystkim barier na rynku i przekonaniem o powszechnym braku miejsc pracy, natomiast niepewność wewnętrzna skutkuje niską samoocena posiadanych kwalifikacji – respondenci uważają, że osobiście mają niewielką szansę zatrudnienia w innym zakładzie.

PODSUMOWANIE

Celem przeprowadzonej analizy było wskazanie podstawowych elementów systemu wartości związanych z pracą, w obszarach rynku, gdzie modernizacja napotyka trudne warunki. To powracający problem kierunków rozwoju tzw. „ściany wschodniej” oraz specyfika badanego regionu, której elementem jest także subiektywne poczucie odrębności, wyrażane stwierdzeniem: „mieszkamy w Polsce B”.

⁵⁰ Podobne wyniki otrzymano w badaniach w innych częściach Polski: *Mobilność zasobów pracy. Metody analizy i stymulacji*, pod red. E. Kryńskiej, Warszawa 2000; *Funkcjonowanie lokalnych rynków pracy w aspekcie badań nad bezrobotnymi. Studium teoretyczno-empiryczne*, Częstochowa 1998.

Wynika to nie tyle z przekonania o szczególnym nasileniu negatywnych zjawisk społecznych, ile raczej z postrzegania niedoborów „czynników wzrostu”.

Wielość uwarunkowań decydujących obecnie o stosunku do pracy w Polsce oraz duża liczba cech różnicujących potencjał społeczny nie sprzyjają formułowaniu jednoznacznych wniosków. Wyniki tych badań dowodzą jednak, że pojęcie „polski etos pracy” nie jest wyłącznie konstrukcją teoretyczną. Zarówno w ogólnym systemie wartości, jak i w przypadku celów realizowanych dzięki pracy konsekwentnie dominuje zbiór wartości, z których większość łączy się z elementami centrum kulturowego (cele materialne, rodzina i więzi społeczne, wartości samorealizacyjne: wiedza, mądrość, rozwój indywidualny pracownika, podmiotowość itd.). Przekonania mieszkańców regionu nie odbiegają w tym względzie od opinii charakterystycznych dla społeczeństwa polskiego, traktowanego jako całość.⁵¹ Panuje też zgodność co do znaczenia tych wartości, bez względu na cechy społeczno-demograficzne respondentów. Można wysunąć hipotezę, że najważniejsze wartości życiowe Polaków mają charakter uniwersalny.⁵²

Praca traktowana jest jako sfera działania bezpośrednio służąca realizacji tych wartości. Kryterium jej znaczenia są zatem znane systemy wartości i znaków, chronione przed deprecjacją i niekorzystnymi wpływami, których nie brakowało w historii Polski, tworzące rodzaj kapitału kulturowego „przeniesionego w czasie”, określające ład tradycji w społeczeństwie. Tradycja posiada tu wpływ porządkujący, ogranicza niepewność i ryzyko związane z adaptacją do nowych warunków ustrojowych. Jest równocześnie podstawą zakorzenionych w kulturze narodowej i regionalnej instytucji współdziałania społecznego.⁵³ W obliczu dylematów związanych z integracją europejską może to wyznaczać polskie standardy i stanowić rodzaj wizytówki definiującej udział w międzynarodowym podziale pracy.

Transformacja zmieniła warunki codziennego życia, ale nie wywołała, przynajmniej w pierwszym okresie, radykalnego przeformułowania przekonań i preferencji. Co więcej, ujawniony w badaniach obszar wartości deklarowanych nie pełni jednoznacznie funkcji motywacyjnych, nie występuje również zgodność tej płaszczyzny z podejmowanymi działaniami. Dość paradoksalnie więc zdecydowaną większość mieszkańców regionu charakteryzuje pozytywny stosunek do pracy, pomimo uznania jej za nieskuteczną normę społeczną oraz stwierdzanych nieprawidłowości w systemie zatrudnienia. Oczywiście pojęcie pracy jest na tyle

⁵¹ Por. np.: L. Dyczewski, *op. cit.*; M. Misztal, *Elementy systemu wartości współczesnego społeczeństwa polskiego*, Warszawa 1990; M. Falkowska, *op. cit.*; J. Mariański, *Etos...*; A. Fir-kowska-Mankiewicz, *op. cit.*; Z. Sufin, *Dominujące wartości w poglądach i dążeniach społeczeństwa okresu przełomu*, [w:] *Warunki życia i kondycja Polaków na początku zmian systemowych*, Warszawa 1992, s. 149.

⁵² Por. E. Rokicka, *op. cit.*, s. 142.

⁵³ Por. J. Kurczewska, *Spółeczności lokalne i inteligenci*, [w:] *Jak żyją Polacy...*, s. 399–400.

złożoną strukturą w świadomości ludzi, że zadowolenie należy traktować jako wskaźnik generalnego nastawienia. Satysfakcja może wiązać się z wysoką rangą wartości, których realizacji służy czy powinna służyć praca. Jeżeli aktywność ta, przynajmniej w założeniu, umożliwia osiąganie najważniejszych celów jednostkowych, koreluje w ten sposób z jakością życia.

Praca rzadko posiada wymiar zobowiązania społecznego, ale pomimo łączenia jej przede wszystkim z prywatną sferą życia, nie jest również uważana za czynnik prowadzący do indywidualnego sukcesu. Uwarunkowania instytucjonalne, w których przyszło działać pracownikom, a przede wszystkim brak stabilizacji gospodarczej i politycznej w kraju, wysokie koszty społeczne zmian, stały wzrost poziomu bezrobocia i niedoskonałość instrumentów gratyfikacyjnych w przedsiębiorstwach przyczyniają się do powstawania negatywnej motywacji do pracy, wzbudzają poczucie zagrożenia, uruchamiają postawy obronne. Sytuacja nie sprzyja zabezpieczaniu potrzeb psychicznych i konsumpcyjnych, co z uwagi na wzrastające tempo i wymogi pracy zaburza proces prawidłowego pełnienia roli zawodowej. Wskaźnikiem potwierdzającym obecność tych postaw jest, między innymi, nadmierna koncentracja na utrzymaniu dotychczasowego status quo i niejednoznaczna rola aspiracji materialnych.

Obszar najbardziej podatny na modernizację związany jest głównie z kapitałem kulturowym i młodością. Młodszy wiek, wyższy poziom wykształcenia i wysoka pozycja zawodowa to cechy sprzyjające racjonalnemu kierowaniu własnym rozwojem zawodowym, innowacyjności i otwartości mentalnej przy jednoczesnym szacunku wobec elementów tradycyjnego systemu wartości. Jednak, ogólnie rzecz biorąc, występuje słabe nasilenie działań zorientowanych na osiągnięcia (w tym materialne), awans, prestiż oraz budowę wzorów pozytywnego współzawodnictwa w miejscu pracy.

Można wysunąć wniosek, że potencjał pracy w regionie wykazuje cechy „uśpienia”. W pewnym zakresie wynika to z przyczyn mentalnych oraz z powodu wyuczonych w poprzednim systemie bezradności, tym większej wobec reguł rynkowych. Ale niezależnie od faktu, czy kontekst aktywności tworzyła gospodarka realnego socjalizmu, czy tworzy go gospodarka wolnorynkowa, stałą właściwością postaw wobec pracy jest zakłócenie mechanizmu przekładania systemu znaczeń na sferę działania. Proces zmiany charakteru kapitału społecznego poprzez kształtowanie aktywności oddolnej, tak istotny dla powodzenia transformacji, jest wyraźnie zaburzony już u podstaw. Nawet jeżeli dokonuje się modernizacja kryteriów wartościowania, odbywa się to poza doświadczeniem, a zatem nie pociąga za sobą ani indywidualnych dążeń, ani planowanego włączania się w generowanie dóbr dla dobra wspólnego. Należy mieć nadzieję, że umiejętności te można wykształcić, chociaż potrzeba na to i czasu, i edukacji. Nasuwa się jednak pytanie – czy osoby, które efektywnie zainwestują w podno-

szenie kwalifikacji, będą miały okazję sprawdzić nie tylko autoteliczne funkcje wiedzy i wykształcenia, ale także ich skuteczność instrumentalną?

SUMMARY

The paper presents the analysis of the results of empirical studies called "Human Capital as a Factor of Development in the Bug Euroregion", conducted in 1996 in the region of central-eastern Poland. The purpose was to determine the essential elements of the system of values related to work from the perspective of the peripheral market segments, where response to modernization and implemented advanced systems of human resources management encounter greatest difficulties, both institutional and mental.

The object of study was the position of work in the system of values, principal functions of work, goals and accompanying aspirations, the most valued aspects of good professional work and satisfaction factors. It turned out that in the consciousness of the subjects there functions a set of values traditionally classified as central to Polish culture: this is the fundamental criterion of evaluation of particular spheres of life, including work. Work is of definitely instrumental character and is seen primarily as the source of maintenance, a factor in the creation and sustaining of bonds in small groups and the basis for the employee's self-actualization.

The factor that diversified the informants' convictions most highly was the occupational position (mainly the level of education, profession or occupation, the type of job). These are the features of work potential, which define the area of the greatest response to modernization, development of entrepreneurship, the conscious guidance of one's professional development, with simultaneous respect for the elements of the traditional value system. The views of the region's inhabitants are similar in many fields to the convictions dominant in Polish society. The traditional elements of the value system can determine Polish standards in the sphere of international distribution of labour.