

Krystyna Janicka

U. 75492



SYTUACJA PRACY A STRUKTURA SPOŁECZNA

W POSZUKIWANIU NOWEGO WYMIARU
POZYCJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ

WYDAWNICTWO IFIS PAN

rcin.org.pl



INSTYTUT
FILOZOFII
I SOCJOLOGII
POLSKIEJ
AKADEMII
NAUK

Krystyna Janicka

**SYTUACJA
PRACY
A STRUKTURA
SPOŁECZNA**

**W POSZUKIWANIU NOWEGO WYMIARU
POZYCJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ**

WYDAWNICTWO IFIS PAN
WARSZAWA 1997

Projekt okładki
Andrzej Łubniewski

Redakcja
Elżbieta Morawska

Opracowanie komputerowe
Andrzej Ofierski

Copyright © by Krystyna Janicka
and Wydawnictwo IFiS PAN, 1997

ISBN 83-86166-91-6

SPIS TREŚCI

<i>Wstęp</i>	5
Rozdział I. Sytuacja pracy a badanie struktury społecznej	
Problematyka badawcza i zakres tematyczny pracy	9
Teoretyczne perspektywy badania sytuacji pracy – różnorodność ujęć	12
Tradycja badania problemów pracy w Polsce	15
Zawód i kategoria społeczno-zawodowa a sytuacja pracy	16
Inspiracje teoretyczne	19
Podstawy empiryczne i ramy czasowe analiz	21
Rozdział II. Sytuacja pracy i jej pomiar: model rozwinięty i model uproszczony	
Wprowadzenie	23
Substantywna i organizacyjna złożoność pracy: rozwinięty model złożoności pracy	25
Złożoność pracy w trzech badaniach w latach 1972–1979	32
Uproszczony model pomiaru: substantywna złożoność pracy w badaniach z 1992 roku	40
Alternatywne sposoby pomiaru substantywnej złożoności pracy	43
Podsumowanie	45
Rozdział III. Złożoność pracy a podziały społeczno-zawodowe	
Złożoność pracy w kategoriach społeczno-zawodowych w badaniach z 1978 i 1992 roku	47
Złożoność pracy w grupach pracowniczych w badaniach z 1978 i 1992 roku	52
Pomiar substantywnej złożoności pracy na poziomie stanowisk roboczych i kategorii zawodowych	57
Złożoność pracy a wykształcenie i dochód w badaniach z 1978 i 1992 roku. Stanowisko robocze i kategorie zawodowe	60
Podsumowanie	62
Rozdział IV. Złożoność pracy a rodzaje strukturalizacji społecznej	
Wprowadzenie	64
Typy aktywności ekonomicznej w warunkach nowego ładu gospodarczego	65
Nowe wymiary strukturalizacji społecznej	72
Tradycyjny podział społeczno-zawodowy a segmentacja organizacyjno- własnościowa	79

Różnicowanie się pozycji społecznej pracowników fizycznych	82
Podsumowanie	87
Rozdział IV. Złożoność pracy a usytuowanie kobiet i mężczyzn w strukturze społeczno-zawodowej	
Wprowadzenie	89
Strukturalna odrębność aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet	92
Segregacja zawodowa: poziom i sposób pomiaru	95
Korelaty pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn	101
Odrębność zasad podziału społeczno-zawodowego kobiet i mężczyzn a rola złożoności pracy	104
Podsumowanie	109
Rozdział VI. Złożoność pracy a ruchliwość społeczna	
Wprowadzenie	112
Ruchliwość międzypokoleniowa a zmiany w poziomie złożoności pracy	117
Ruchliwość wewnątrzpokoleniowa a zmiany w poziomie złożoności pracy	119
Czynniki społeczno-demograficzne a substancyjna złożoność pracy	121
Modele osiągania pozycji społecznej a złożoność pracy	126
Podsumowanie	129
Rozdział VII. Złożoność pracy i jej psychologiczne korelaty	
Role złożoności pracy w wyjaśnianiu wartości i orientacji społecznych	131
Złożoność pracy a elastyczność intelektualna: model pomiaru zdolności intelektualnych	133
Zdolności intelektualne w kategoriach społeczno-zawodowych	138
Orientacje społeczne i obraz własnej osoby: sposób pomiaru i sens empiryczny	143
Ostateczne modele pomiarowe orientacji społecznych i obrazu własnej osoby	145
Przynależność społeczno-zawodowa, pozycja stratyfikacyjna a rola sytuacji pracy	148
Zmienne psychologiczne a kontekstowe cechy sytuacji pracy	154
Podsumowanie	158
<i>Zakończenie</i>	159
<i>Bibliografia</i>	167
<i>Aneks</i>	178
<i>Summary</i>	208

WSTĘP

Problematyka niniejszej książki lokuje się w sferze zagadnień leżących na pograniczu dwóch subdyscyplin: socjologii struktury społecznej i socjologii pracy. Jej celem jest analiza roli różnych aspektów sytuacji pracy w tworzeniu względnie autonomicznego wymiaru zróżnicowania społecznego. W związku z taką perspektywą badawczą przedstawione zostaną rezultaty dokumentujące znaczenie sytuacji pracy jako trwałego czynnika strukturalizacji społeczeństwa polskiego – obecnego zarówno w systemie państwowego socjalizmu, jak i kształtującej się od kilku lat gospodarki rynkowej.

Książka ma swoje źródło w badaniach empirycznych prowadzonych w latach 1978 i 1992 w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN. Porównanie danych, uzyskanych w tych dwóch badaniach, ukazuje zmiany w sytuacji pracy jednostek i grup społecznych oraz pozwala analizować dynamikę strukturalnych konsekwencji zróżnicowania sytuacji pracy. Skutki, jakie dla struktury społecznej wynikają z aktywności zawodowej, odznaczają się różnym stopniem trwałości; niektóre z nich są stałe w czasie, inne ulegają charakterystycznym zmianom.

Na realizację celu tego studium składają się dwa nurty analiz: wprowadzenie pojęcia złożoności pracy do systematycznych analiz zróżnicowania społecznego oraz wykazanie, iż uwzględnienie perspektywy, jaką narzuca problematyka pracy, pozwala dotrzeć do zjawisk i procesów, które przy innej optyce badania struktury społecznej umykają z pola widzenia. Przyjęcie tej perspektywy umożliwiła podjęcie

analizy następujących zagadnień: określenie, za pomocą wymiernych wskaźników, specyfiki treści pracy na poziomie indywidualnych stanowisk roboczych, kategorii społeczno-zawodowych i poszczególnych członów struktury społeczno-zawodowej; obserwowanie ewentualnych zmian w strukturze działań zawodowych; analizę roli jaką różne elementy sytuacji pracy pełnią w umacnianiu istniejących i powstawaniu nowych różnicowań; poszukiwanie źródła odrębności pozycji zawodowych kobiet i mężczyzn.

Włączenie problematyki pracy do klasycznych analiz ruchliwości społecznej pozwala na badanie relacji pomiędzy dynamiką zmian niektórych aspektów sytuacji pracy a zmianą przynależności społeczno-zawodowej. W zakresie psychologii społecznej natomiast możliwe staje się ukazanie roli pracy w kształtowaniu dyspozycji intelektualnych oraz osobowości pracowników. Zagadnienia te omawiam w kolejnych rozdziałach książki, odwołując się do danych empirycznych z badań realizowanych w Polsce przed transformacją społeczno-gospodarczą oraz po ustrojowym przełomie.

Trzeba podkreślić, że podjęcie wspomnianych problemów jest możliwe tylko przy pewnej konceptualizacji pojęcia sytuacji pracy. Chodzi mianowicie o podejście, które na tyle eksponuje uniwersalne cechy sytuacji pracy, że można je odnieść do wszelkiego typu zajęć. Dzięki temu, w badaniu wzajemnych związków pomiędzy aktywnością zawodową jednostki a różnymi przejawami struktury społecznej, staje się możliwe połączenie perspektywy mikro- i makrospołecznej. Wnioski płynące z przedstawionych rozważań dowodzą, iż w istocie złożoność pracy jest wymiarem, który nie tylko stanowi ważną cechę położenia jednostki w strukturze społecznej, ale również pozwala odnieść się do niektórych szerszych zagadnień. Obserwacja zmian w rodzaju i treści aktywności zawodowej konkretnych jednostek i grup społecznych, pozwala wnioskować o przemianach całego układu społeczno-zawodowego, jakie wynikają z przyjmowania nowych technologii i nowych rozwiązań organizacyjnych oraz powstają w wyniku restrukturyzacji gospodarki.

Kluczowym pojęciem w prezentowanych rozważaniach jest sytuacja pracy określona przede wszystkim ze względu na złożoność czynności zawodowych. Złożoność ta rozumiana jest jako konstrukt wielowymiarowy, wielopoziomowy i stopniowalny. Można go mierzyć za

pomocą odpowiednio skonstruowanych narzędzi. Trafność pomiarowej podstawowej charakterystyki sytuacji pracy przesądza o przydatności prowadzonych analiz i nadaje sens formułowanym wnioskom. Szczególne znaczenie, jakie w niniejszym studium mają kwestie natury metodologiczno-warsztatowej, sprawia, iż poświęcono im nieco więcej uwagi. Odwołując się do niekwestionowanego autorytetu w dziedzinie rozważań nad osobliwościami nauk społecznych, należy przypomnieć, iż to właśnie Stanisław Ossowski zwracał uwagę na konieczność pełnej jawności warsztatu naukowego, zwłaszcza w dziedzinie socjologii (Ossowski 1983, s. 227). W istocie, jeżeli studia empiryczne mają służyć pogłębieniu wiedzy na temat badanego fragmentu rzeczywistości, to rzetelne ukazanie sposobu dochodzenia do tej wiedzy stanowi jej równoprawną część.

Poruszana w książce problematyka była badana przy udziale wielu osób w Polsce oraz we współpracy międzynarodowej. Jest zatem oczywiste, że podejmując kwestie dotyczące sytuacji pracy i jej związku ze strukturą społeczną, odwołuję się do dorobku osób i zespołów, które na różnych etapach opracowywania tych zagadnień uwikłane były w prace konceptualizacyjne i realizacyjne. W Aneksie zamieszczonym na końcu książki podaję wykaz badań, do których odwołuję się w prowadzonych analizach, a w załączonej bibliografii przywołuję odpowiednie publikacje.

Na zakończenie pragnę złożyć podziękowania osobom, z którymi bezpośrednio współpracowałam przy realizacji kolejnych badań poświęconych problematyce pracy, osobowości i struktury społecznej, zwłaszcza prof. dr. hab. Kazimierzowi Słomczyńskiemu, dr. hab. Wojciechowi Zaborowskiemu i dr. Bogdanowi W. Machowi – kolegom z Zespołu Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych IFiS PAN, oraz dr Grażynie Kacprowicz z IS UW. Wieloletnia współpraca z nimi była źródłem wiedzy i doświadczeń, bez których książka ta by nie powstała.

Słowa wdzięczności kieruję również do osób, których uwagi i rady stanowiły dla mnie źródło inspiracji oraz były mi pomocne w rozwiązywaniu napotykanых problemów.

ROZDZIAŁ I

Sytuacja pracy a badanie struktury społecznej

Problematyka badawcza i zakres tematyczny pracy

Celem niniejszego studium jest weryfikacja hipotezy zakładającej, że sytuacja pracy – niezależnie od innych czynników strukturalizacji – stanowi źródło zróżnicowania społecznego. Badanie rozmaitych cech i konsekwencji aktywności zawodowej ukazuje dodatkowy wymiar owego zróżnicowania. Teza ta nawiązuje do udowodnionego we wcześniejszych badaniach przekonania, że cechy pracy mają samoistny wpływ na sposób psychologicznego funkcjonowania jednostek i grup społecznych (Kohn 1969; Kohn i in. 1983; Słomczyński, Kohn 1988; Słomczyński i in. 1996). Hipoteza dotycząca wzajemnych związków pomiędzy sytuacją pracy a strukturą społeczną, skłania do systematycznej obserwacji i analizy relacji łączących pozycję społeczno-zawodową z niektórymi, szczególnie określonymi, warunkami pracy. Traktowanie pozycji społecznej wyłącznie w kategoriach zawodu (tj. posiadanego tytułu zawodowego lub przynależności do kategorii społeczno-zawodowej), wykształcenia czy dochodu, prowadzi do ograniczenia pola badawczego problemów uwarstwienia społecznego. W ostatnich dziesięcioleciach socjologowie polscy dostrzegali konieczność bardziej wnikliwej analizy treści pracy, stopnia podległości organizacyjnej oraz niezależności w podejmowaniu decyzji dotyczących wykonywanej pra-

cy (Wesołowski 1970; Janicka i in. 1977; Kulpińska 1980; Hryniewicz 1981; 1982; Jarosińska 1983).

Sytuację pracy zdefiniować można jako syndrom cech konstytutywnych dla danego rodzaju aktywności zawodowej, które współwystępują z określonymi czynnikami kontekstowymi środowiska pracy. Charakterystyki konstytutywne to takie właściwości pracy, które wynikają niejako z jej natury, określonej poprzez tworzywo, stosowane narzędzia i technologie oraz nadrzędny cel działalności. Kontekstowe cechy sytuacji pracy dotyczą warunków zewnętrznych, do których zaliczyć można rozmaite utrudnienia i uciążliwości związane z organizacyjnym i materialnym środowiskiem pracy. W stosunku do definicyjnych wymogów roli zawodowej okoliczności te mają w zasadzie drugorzędne znaczenie. Jednakże względy praktyczne, a zwłaszcza potrzeby związane z ustaleniem zasad płacowych, powodują, że zewnętrzne warunki pracy stają się ważnym elementem przetargowym w negocjowaniu układów zbiorowych.

Zagadnieniom definiowania i pomiaru różnych aspektów sytuacji pracy poświęcono rozdział II. Podstawową cechą owej sytuacji jest wielowymiarowo ujęta złożoność pracy, określona na podstawie szeregu wskaźników. W rozdziale tym omówiono sposoby pomiaru różnych aspektów owej złożoności oraz przedstawiono szczegółowe rezultaty zastosowania tych narzędzi analitycznych do danych polskich.

W rozdziale III zajmują się kwestią porządku gradacyjnego, w jaki – ze względu na rozmaite wymiary sytuacji pracy – układają się kategorie społeczno-zawodowe. Podstawowe cechy aktywności zawodowej wyrazić można za pomocą różnego rodzaju konstruktów teoretycznych. Są wśród nich modele I rzędu, np. substancywna złożoność pracy, złożoność organizacyjna i rutynizacja, oraz bardziej złożony konstrukt samodzielności zawodowej stanowiący syntetyczną charakterystykę sytuacji pracy II rzędu. Istotę aktywności zawodowej poszczególnych kategorii zawodowych i grup pracowniczych wyraża określona struktura związków: (1) w obrębie rozmaitych cząstkowych wymiarów działalności zawodowej, (2) pomiędzy tymi wymiarami a innymi cechami zawodów wyrażonych np. za pomocą skal prestiżu, wykształcenia czy pozycji społeczno-ekonomicznej. Sposób, w jaki cechy te są wzajemnie powiązane w różnych typach działalności zawodowej, można traktować jako wskaźnik autonomicznego charakteru sytuacji pracy.

W rozdziale IV podejmuję próbę określenia roli sytuacji pracy w powstawaniu nowych podziałów strukturalnych. Chodzi o podziały wynikające ze zmian własnościowych i organizacyjnych, jakie po 1989 r. dokonały się w sferze gospodarki i rynku pracy. Przywrócenie w makroskali zasad racjonalności ekonomicznej i nieuchronnie związane z tym procesem bezrobocie oraz prywatyzacja zakładów pracy, w licznych kręgach pracowników wywołały zmiany sytuacji życiowej i warunków pracy. Aktywność zawodowa w stopniu większym niż poprzednio przesunęła się do prywatnego sektora gospodarki. Zmianie ulega również proporcja zatrudnienia w rozmaitych działach gospodarki. Próba określenia strukturotwórczych efektów tych przemian i określenia, na tym tle, roli sytuacji pracy jest głównym zadaniem rozdziału IV.

Roli, jaką poszczególne aspekty sytuacji pracy pełnią w procesie utrwalania odrębności pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn, poświęcony jest rozdział V. Celem analiz jest ustalenie, czy różnice w rolach zawodowych pełnionych przez kobiety i mężczyzn wynikają wyłącznie z segregacji zawodowej czy też mają głębsze uwarunkowania.

W rozdziale VI analizowana jest kwestia stabilności oraz zmian poziomu substancywnej złożoności pracy w związku z ruchliwością wewnątrz- i międzypokoleniową. Przy okazji interpretowania opisywanych prawidłowości sugeruję, by zmiany w złożonościowym wymiarze sytuacji pracy traktować jako wskaźnik merytorycznego wkładu jednostki w dokonany awans społeczno-zawodowy, a tym samym jako miarę dystansu pomiędzy kategoriami społeczno-zawodowymi. W przypadku analiz diachronicznych odniesionych do tych samych grup zawodowych, zmiany poziomu złożoności pracy uznać można za miarę wysiłku podejmowanego w celu sprostania wyzwaniom narzuconym przez zmiany technologiczne i organizacyjne oraz modernizację struktur ekonomicznych. Kolejnym problemem, który podejmuję w tym rozdziale, jest określenie roli różnych atrybutów jednostki – w tym zmiennych pochodzenia społecznego – w wyjaśnianiu poziomu substancywnej złożoności aktualnej pracy respondentów. Dodatkowe pytanie dotyczy przydatności różnego rodzaju skal zawodów, w tym skali złożoności pracy, w wyjaśnianiu mechanizmu osiągania pozycji społecznej.

Przedmiotem zainteresowań VII rozdziału pracy jest rola substancyjnej złożoności pracy w wyjaśnianiu wartości i orientacji społecznych przejawianych przez pracowników będących członkami różnych grup społeczno-zawodowych. Wśród zmiennych psychologicznych interesuje mnie w szczególności postawa lęku, fatalizmu, konformizmu oraz kwestia zaufania do siebie i innych.

Konkluzje płynące z rozważań i analiz przedstawionych w kolejnych rozdziałach znalazły podsumowanie w zakończeniu. W końcowej części książki powracam również do podstawowego problemu pracy i staram się odpowiedzieć na zasadnicze dla moich rozważań pytanie o rolę i zakres autonomii sytuacji pracy w kreowaniu swoistego wymiaru zróżnicowania społecznego – wymiaru wyodrębnionego z układu nierówności dotychczas wiązanych niemal wyłącznie z tradycyjnymi wyznacznikami pozycji społeczno-zawodowej.

Teoretyczne perspektywy badania sytuacji pracy – różnorodność ujęć

Problemy pracy i działalności zawodowej jednostek i całych grup społecznych są przedmiotem refleksji teoretycznej i empirycznej wielu dyscyplin naukowych i w zależności od celu badawczego podejmowane są przez specjalistów różnych dziedzin. Na sposób widzenia i analizowania zagadnień pracy w naukach społecznych miała wpływ refleksja filozoficzna, a zwłaszcza nurt, który zajmuje się antropotwórczą rolą pracy. Ten typ rozważań sięga tradycji judejskiej i kultury antyku, a w miarę rozwoju cywilizacji znajdował się pod wpływem dominujących w kolejnych epokach ideologii: chrześcijaństwa, filozofii oświecenia, klasycznej ekonomii politycznej i różnych nurtów marksizmu (Płużański 1984). O randze, jaką w refleksji filozoficznej zyskiwały problemy pracy, świadczy chociażby teza György Lukácsa, iż praca, dzięki swej funkcji podstawowego „modelu” wszelkiej praktyki, stanowi istotne pojęcie ontologii społecznej. Ontologiczny charakter kategorii pracy uznawali też polscy filozofowie i teoretycy kultury. Niektórzy z nich – jak Stanisław Brzozowski – z całą mocą podkreślali znaczenie procesu pracy dla kształtowania się osobowości samych pracujących (Sowa 1978; Płużański 1984). Na gruncie socjologii problem osobowo-

ści człowieka pracy szczególnie wyraźnie formułuje i omawia Florian Znaniecki w rozważaniach na temat warunków kształtowania się osobowości twórczych, niezbędnych w nowej cywilizacji (Znaniecki 1974; Ziółkowski 1990).

Ograniczając się do socjologii i jej historycznych źródeł należy podkreślić, iż podział pracy i jego społeczne konsekwencje od najwcześniejszych etapów myśli społecznej pozostają niezmiennie centralnym problemem rozmaitych teorii społeczeństwa – poczynając od Platona i św. Augustyna poprzez Campanellę, Machiavellego, Durkheima, Webera i Marksa, kończąc na współczesnych odmianach funkcjonalizmu i strukturalizmu oraz teoriach konfliktu, zmiany społecznej i organizacji (Szacki 1981; Giddens i Mackenzie 1982; Turner 1985; Hamilton i Hirszowicz 1995).

Charakterystyczne jest, że fenomenolodzy poszukując czynników kształtujących indywidualne i zbiorowe doświadczenia odwołują się do partycypacji jednostek w systemie wytwarzania dóbr i podziału ról pracowniczych. Niektórzy badacze o tej orientacji skłonni są uznać, że grupy pracownicze zajmujące odrębną pozycję w świecie organizacji stanowią odrębne społeczności epistemiczne (Frieske 1992). Problemom pracy przypisuje się szczególną rolę w socjologicznych monografiach opisujących społeczeństwa różnego typu, będące w różnych fazach rozwoju (Danecki 1967; Osipow i Szczepański 1970; Siciński 1984; Narojek 1981; Domański 1991; Poleszczuk 1991). Bez opisu sytuacji pracy i funkcjonowania środowisk pracowniczych trudno byłoby zrozumieć przemiany struktur społecznych, procesy ich modernizacji, a także istotę organizacji społeczeństw globalnych.

O szczególnym miejscu, jakie problemy pracy zajmują w refleksji nad społeczeństwami dowolnego typu, przesądza fakt, iż aktywność wytwórcza człowieka – jako jedna z podstawowych osi organizujących życie społeczne – sprzęgnięta jest z innymi ważnymi systemami stosunków społecznych – głównie w sferze własności, przywilejów i prestiżu. Strukturotwórcze funkcje systemu wytwarzania dóbr i podziału pracy analizowali wnikliwie antropolodzy kulturowi przy okazji badań nad organizacją społeczeństw pierwotnych (Malinowski 1958).

W teoriach rozwoju społecznego i uprzemysłowienia dynamika procesu pracy oraz jego technologiczne i organizacyjne zmiany traktowane są jako nośniki transformacji społeczeństwa globalnego (Szcze-

pański 1973; 1989; Morawski 1975). Przyjmuje się, że miejsce w organizacyjnym wymiarze pracy stanowi impuls do tworzenia się grup interesów, współtworząc tym samym podłoże dla przyszłych konfliktów i ruchów społecznych.

W latach 90., gdy dokonywała się transformacja ustroju polityczno-gospodarczego dawnych krajów socjalistycznych, badanie sytuacji pracy i jej związku ze strukturą społeczną zyskało dodatkowy wymiar analityczny. Nowym źródłem inspiracji badawczych stała się refleksja nad charakterem i mechanizmem przemian koniecznych dla sprostania wyzwaniom czasu. Wybitni badacze społeczeństw naszego regionu Europy podkreślają, że kluczowe znaczenie dla zrozumienia i badania zachodzących przemian ma analiza wzajemnego powiązania dwóch procesów: społecznej transformacji i modernizacji (Adamski i in. 1997; Machonin 1997). Generalnie, modernizacja rozumiana jest jako zespół postaw i orientacji oraz reguł działania instytucji, grup i jednostek nastawionych na innowacyjność, racjonalizację, mobilizację, zróżnicowanie, pluralizację i indywidualizację. W sferze pracy tendencje te oznaczają postęp technologiczny, rozwój infrastruktury, wzrost standardu usług oraz wprowadzenie naukowych metod zarządzania. Na poziomie konkretnego stanowiska pracy oznacza to wzrost roli informacji i czynnika intelektualnego, wyższy stopień profesjonalizacji i wyższy poziom złożoności pracy. Mimo iż w analizach procesu transformacji, prowadzonych na poziomie makrospołecznym nie wymienia się wprost sfery pracy jako ważnej dziedziny przekształceń systemowych, trzeba podkreślić, iż to właśnie aktywność zawodowa ludzi zarówno w wymiarze technologiczno-rynkowym i instytucjonalno-organizacyjnym, jak i jednostkowym – odnoszącym się do konkretnego stanowiska i miejsca zatrudnienia – jest dziedziną, której modernizacja ma podstawowe znaczenie dla powodzenia przemian społecznych. Konieczność sprostania określonym wymogom i obowiązkom zawodowym wymusza aktywny stosunek jednostek do pracy, zarówno na poziomie odpowiedniego przygotowania zawodowego, jak i w okresie późniejszym – wyboru i pełnienia określonych ról zawodowych. Sfera pracy i kariery zawodowej pozostaje w bliskim związku z zagadnieniem formowania się tzw. mentalności otwartej, charakteryzującej człowieka nowoczesnego (Inkeles 1966). Choć zależności między charakterem wykonywanej pracy a typem osobowości nie są wyłącznie

jednostronne, to w analizie przebiegu i uwarunkowań procesów modernizacyjnych nie powinno się ich tracić z pola widzenia.

Tradycja badania problemów pracy w Polsce

Nauki społeczne w Polsce mają wieloletnią tradycję w zakresie badania problemów zawodowych i analizowania sytuacji pracy. Tradycja ta sięga okresu międzywojennego i w szczególności wiąże się z działalnością Instytutu Gospodarstwa Społecznego oraz Instytutu Spraw Społecznych (Szturm de Sztrem 1959; Poliński 1980). W okresie powojennym bezpośrednim impulsem do podjęcia tej problematyki były przemiany społeczno-ekonomiczne, które ze szczególną intensywnością dokonywały się w latach 40. i 50. Przykładem wszechstronnego ujmowania zagadnień sytuacji pracy są prace Biegeleisena-Żelazowskiego (1961). Od połowy lat 50. następował w Polsce intensywny rozwój socjologii pracy i zawodu, dostarczając ważnych studiów z tego zakresu (Sarapata 1965; 1965a; 1965b; 1967; Matejko 1961; Doktor 1964; Kulpińska 1969; 1971; 1984; Jarosińska 1969; 1972; Dobrowolska 1974; Kowalewska 1962; 1966; 1970; Kowalewska, Kowalewski 1959; Kowalewski 1962; Sarapata, Doktor 1963). Problematyka sytuacji pracy została włączona w szerszy program badań nad strukturą społeczną prowadzonych w latach 60. z inspiracji Jana Szczepańskiego. Rezultatem tych zainteresowań była seria wydawnicza, na którą złożyły się monografie poświęcone wielu środowiskom zawodowym i pracowniczym.

Elementem tego dorobku jest szeroka koncepcja sytuacji pracy, która zakłada, że: „(1) Praca jest czynnością społeczną (...) (2) Praca prowadzona jest w celu zaspokojenia różnego rodzaju potrzeb (...) (3) Zarówno środki realizacji celów pracy, jak i metody posługiwania się nimi (...), są wyznaczane przez strukturę i kulturę grup, do których należy jednostka pracująca (...) (4) Aby olbrzymia większość prac wykonywanych przez jednostki została zrealizowana, niezbędna jest współpraca wielu jednostek i grup rozproszonych w czasie i przestrzeni” (Szczepański 1961, s. 172).

Na ścisły związek zagadnień struktury społecznej i sytuacji pracy zwrócił uwagę Włodzimierz Wesołowski (1970) podkreślając znaczenie

podziału pracy i różnic w jej charakterze dla określenia teoretycznych i metodologicznych problemów badań nad strukturą klasowo-warstwową. Zastanawiając się nad możliwością zastosowania jednego schematu miar dla różnorodnych, zdawałoby się nieporównywalnych, prac fizycznych i umysłowych, autor ten wskazuje na walory analityczne pojęcia „złożoności pracy”. W jednej z prac napisał on: „Najważniejszym (...) elementem w badaniach jest »złożoność pracy«, która w najnowszych propozycjach odpowiada kompleksowemu zjawisku stopnia kwalifikacji potrzebnych do wykonania określonej pracy. Ponieważ wszystkie syntetyczne czynniki pracy mogą być ujęte oddzielnie, więc badania nad czynnikiem pierwszym, tzn. złożonością pracy, mogą być podstawą do stworzenia hierarchii zawodów według stopnia kwalifikacji. Większość autorów domagających się wprowadzenia bardziej szczegółowych podziałów w badaniach struktury klasowo-warstwowej wskazuje na stopień kwalifikacji jako główne kryterium, które należałoby wziąć pod uwagę. Omawiane tu badania mogą więc dostarczyć potrzebnego kryterium, gdyż dodatkowo, w najświeższych analizach pracy, zarzucano sztywny podział na grupy prac fizycznych i umysłowych i stworzono schematy badania zawartości intelektualnej i zawartości fizycznej każdej pracy. Istnieje więc – teoretycznie – możliwość ustalenia zupełnie nowej hierarchii grup zawodowych z punktu widzenia stopnia kwalifikacji, hierarchii, w której już nie wszystkie zawody tradycyjnie uważane za umysłowe będą nad tymi, które tradycyjnie uważano za fizyczne. Proponowane procedury mogą okazać się bardzo na czasie w nowym etapie rewolucji technicznej i w nowym etapie przemian struktury społecznej” (Wesołowski 1970, s. 29–30). Podobne stanowisko wyraża Maria Hirszowicz, gdy poddaje krytycznej analizie rozmaite ujęcia problemu formowania się klas społecznych we współczesnych społeczeństwach kapitalistycznych (Hamilton, Hirszowicz 1996).

Zawód i kategoria społeczno-zawodowa a sytuacja pracy

Jednym z dominujących paradygmatów w analizach współczesnego społeczeństwa jest traktowanie jego struktury jako funkcjonalnie

powiązanego układu kategorii społeczno-zawodowych, które są centralnymi ogniwami zarówno w procesach dystrybucji dóbr, jak i alokacji jednostek do pozycji społecznych.

Zawód – określany na podstawie tytułu zawodowego, stanowiska i posiadanych kwalifikacji – jest ciągle podstawowym wskaźnikiem miejsca człowieka w strukturze społecznej i podstawowym elementem wiedzy o procesie lokowania się jednostek w systemie dystrybucji ważnych społecznie dóbr, obejmujących zarówno niezbędne nakłady, jak i związane z nimi nagrody. Empiryczne badania stratyfikacyjne potwierdziły uniwersalność i znaczną trwałość w czasie wzoru relacji łączących wykonywanie określonego zawodu z wielowymiarowo określoną pozycją w makrostrukturze społecznej (Janicka 1987; Domański 1995; Słomczyński i in. 1996).

Swoistym uszczegółowieniem problematyki zróżnicowania społecznego są kwestie związane z badaniem sytuacji pracy. Choć zjawiska z obu tych sfer ściśle się zająwiają, to z teoretycznego punktu widzenia należy je traktować jako komplementarne, z analitycznego zaś – jako odrębne.

Pojęcie sytuacji pracy jest ze swej natury wieloznaczne i można je opisać za pomocą zestawu różnego rodzaju kryteriów. W zależności od ich charakteru i zakresu mówić można o rozumieniu sytuacji pracy w węższym lub szerszym znaczeniu. Dla potrzeb tego studium przyjmuję, iż zgodnie z pierwszym rozumieniem sytuacja pracy wyraża się w określonej konfiguracji cech specyficznych dla działalności zawodowej danej jednostki lub grupy, obejmujących *rodzaj tworzywa, stosowane środki i narzędzia oraz sposoby działania niezbędne dla wykonania danego zadania roboczego*. Zatem, tak rozumiana sytuacja pracy odnosi się do immanentnych cech procesu pracy, zdeterminowanych głównie przez technologiczną i organizacyjną naturę tego procesu.

Wąsko rozumianej sytuacji pracy towarzyszą określone środowiskowe warunki jej wykonywania, np. wystawienie na hałas, zbyt niskie lub zbyt wysokie temperatury czy działanie czynników chemicznych i mechanicznych zagrażających zdrowiu, a nawet życiu. Czynniki „ciężkości pracy” i „ryzyka społecznego” stanowią zespół syntetycznych wskaźników innego wymiaru aktywności zawodowej, który określić można jako „trudność” prac (Wesołowski 1970).

Zewnętrzne charakterystyki określające materialny kontekst przebiegu działalności zawodowej – w postaci rozmaicie określanych



warunków pracy – mogą być uwzględniane w szerszej definicji sytuacji pracy. Cechy te, wraz z elementami odnoszącymi się do treści pracy, współtworzą środowisko pracy i pozostają istotnym obiektem obserwacji ze strony analityków i socjologów pracy, a także organizatorów produkcji. Warunki towarzyszące przebiegowi pracy stanowią ważny element opisu sytuacji poszczególnych środowisk zawodowych i pozostają w centrum podejścia badawczego nazywanego w socjologii światowej badaniami nad środowiskiem pracy (*work environment*).

Ważnym wymiarem szeroko rozumianej sytuacji pracy są również subiektywne nastawienia i oceny związane z wyborem pracy i jej wykonywaniem. W zakres zainteresowań tą sferą pracy wchodzi przede wszystkim orientacja zawodowa, postrzeganie i autopercepcja ról zawodowych oraz satysfakcja z wykonywanej pracy. Problematyka ta jest bogato reprezentowana w monograficznych ujęciach warunków pracy całych grup zawodowych. Cechą tego podejścia badawczego jest traktowanie pracy jako elementu szerszego systemu wartości. Opracowania z tej dziedziny wskazują, że subiektywne znaczenie pracy oraz jej psychologiczne konsekwencje w znacznym stopniu zależą od traktowania jej jako wartości autotelicznej czy instrumentalnej (Dobrowolska 1974; 1980; 1983; Prawda 1987).

Bez względu na reprezentowaną specjalizację oraz podejście metodologiczne badacze problemów aktywności zawodowej wyrażają przekonanie, iż jej treść i forma jest ważnym elementem nie tylko środowiska pracy – stanowi także zasadniczy wymiar sytuacji życiowej i wpływa na osobowość człowieka. Dlatego bez wnikliwego rozpoznania cech sytuacji pracy nie można w pełni zrozumieć współczesnego człowieka. Również do opisu struktury społecznej i głębszego wniknięcia w zasady jej funkcjonowania konieczne jest rozpoznanie roli i znaczenia, jakie sytuacja pracy – ujmowana wielowymiarowo – pełni w procesach zróżnicowania społecznego. Badanie cech aktywności zawodowej osób pracujących na konkretnych stanowiskach roboczych odsłania mechanizm uwikłania jednostki w układ społeczno-zawodowy i pozwala określić sposób jej funkcjonowania zawodowego i psychologicznego. Z tego względu uznać można, iż badanie sytuacji pracy i analiza związków pomiędzy aktywnością zawodową jednostki a różnymi przejawami strukturalizacji społecznej stanowi w refleksji socjologicznej pomost łączący perspektywę mikro- i makrospołeczną (Tobera 1992).

Inspiracje teoretyczne

Tradycja badania sytuacji pracy i jej roli w procesach strukturalizacyjnych, do której nawiązuję w tym studium, nie jest długa. Sięga lat 60., kiedy to w Stanach Zjednoczonych podjęto badania nad zależnościami między uwarstwieniem społeczeństwa, procesem pracy a wyznawanymi wartościami, nastawieniami i postawami psychicznymi (Kohn 1969; 1977; Kohn i Schooler 1973; 1978; 1981; 1983; 1986). W badaniach tych zweryfikowano pozytywnie tezę, iż takie cechy sytuacji pracy, jak jej złożoność, stopień podległości i rutynizacji, są czynnikami pośredniczącymi w procesie oddziaływania zmiennych stratyfikacyjnych na postawy i wybory w sferze wartości. Ze względu na wagę problematyki oraz walory konceptualizacyjne i metodologiczne, badania amerykańskie stały się wzorem dla późniejszych badań replikacyjnych, które przeprowadzono w innych krajach. Najwcześniej powtórzono je w Polsce, a następnie w Japonii i na Ukrainie (Janicka i in. 1977; Koralewicz 1987; Słomczyński i Kohn 1988; Kohn i in. 1997). Podstawą narodowych projektów była wspólna koncepcja sytuacji pracy i ściśle z nią związany sposób operacjonalizacji tego pojęcia oraz odpowiednio wypracowane modele pomiaru postaw i orientacji społecznych (Kohn 1969; 1977). Uznanie, iż sytuacja pracy jest tożsama z konstelacją kilku funkcjonalnych cech, z których najważniejszą jest złożoność pracy, nawiązuje do dorobku kilku pokoleń badaczy problematyki zawodów. Wychodząc od różnych przesłanek zmięrzali oni do wypracowania metody uniwersalnego pomiaru rozmaitych charakterystyk zadań zawodowych (Cain i Treiman 1981). Rozwinięcie tego podejścia i zastosowanie w badaniach nad strukturą społeczną było zasługą M. L. Kohna.

Koncepcja złożoności pracy w wersji przyjętej przez M. L. Kohna była również podstawą opracowania zbiorczych indeksów złożoności pracy dla kategorii zawodowych uwzględnionych w polskiej klasyfikacji zawodów SKZ (Słomczyński, Kacprowicz 1979). W ten sposób udostępniono polskim badaczom narzędzie pomiaru ważnego aspektu pozycji zawodowej, który dotychczas był pomijany w analizach socjologicznych.

W badaniach nad sytuacją pracy, zrealizowanych w Polsce w latach 1978 i 1992, aktywność zawodową jednostek analizowano pod kątem

trzech podstawowych cech: złożoności pracy, ścisłości nadzoru i stopnia rutynizacji zadań. Dzięki odpowiedniej operacjonalizacji możliwe było włączenie uniwersalnych cech sytuacji pracy do badań nad strukturą społeczno-zawodową pracy. Odwołanie się do wspólnych wszelkim działaniom zawodowym aspektów pracy umożliwiło poddanie jednorodnej analizie szerokiego spektrum zawodów. Podejście takie stwarza nowe perspektywy badania aktywności zawodowej jednostek. W szczególności skłania, by zapytać, w jakim stopniu sytuacja pracy, wyznaczona poprzez treść i naturę wykonywanych zajęć roboczych stanowi autonomiczną sferę uwarstwienia wobec tradycyjnych wymiarów zróżnicowania. O autonomii takiej można by wnioskować wtedy, gdy jednostki mieszczące się w tej samej grupie społeczno-zawodowej istotnie różniłyby się ze względu na usytuowanie w poszczególnych wymiarach sytuacji pracy lub gdyby określona sytuacja pracy była źródłem specyficznych związków pomiędzy pozostałymi cechami pozycji społecznej.

Jedną z przeszkód na drodze integracji systemu wiedzy o człowieku w środowisku pracy stanowi brak klarownych metod opisu sytuacji pracy, które można by stosować w odniesieniu do pełnego zakresu zajęć bez względu na ich specyficzną treść i osobliwy charakter.

Podejście socjologów przemysłu i organizacji, choć często odwołuje się do fotografii stanowiska pracy czy dnia roboczego jako metody deskrypcji i sposobu dotarcia do istoty aktywności zawodowej, również nie prowadzi do kumulacji wiedzy o strukturalnych efektach procesu pracy. Jest oczywiste, że istotne z punktu widzenia problemów makrostrukturalnych ograniczenia nie przeszkadzają, by w interesujący sposób badać wiele innych ważnych zjawisk i aspektów pracy ludzkiej. Przykładem takich zagadnień są np. zachowania pracowników związane z działaniem grup celowych, problemy kooperacji, a także spójność grup i kształtowanie się więzi nieformalnych w zespołach pracowniczych. Brak jednolitych kryteriów i uniwersalnych wskaźników opisu prowadzi do znacznej różnorodności i pewnego rozproszenia ujęć problematyki pracy. Stan taki zaowocował ogromną literaturą – opisującą niekiedy wszechstronnie poszczególne środowiska zawodowe i wybrane kategorie pracownicze. Jednakże odrębność języka i swoistość stosowanych metod uniemożliwia kumulację bogatych doświadczeń i obserwacji dotyczących funkcjonowania człowieka w środowisku

pracy. Przykładem takich ograniczeń są trudności ukazania sytuacji pracy jako stymulatora procesów uczenia się i źródła doświadczeń rozwijających osobowość (Leymann, Kornbluch 1989).

W wielu studiach nad stratyfikacją kryteria opisujące sytuację pracy są traktowane dość powierzchownie, mimo że używa się w nich terminów wskazujących na niektóre szczegółowe aspekty usytuowania jednostek i grup w środowisku pracy (np. rozróżnienie charakteru pracy czy usytuowanie w strukturze organizacyjnej zakładu pracy).

Warunkiem przełamania istniejących barier w dziedzinie badania sytuacji pracy jest zatem przyjęcie dostatecznie uniwersalnej definicji tego pojęcia oraz wypracowanie takiego sposobu jego pomiaru, by można je było odnieść do *wszelkich form aktywności zawodowej*. Kryteriom tym – w moim przekonaniu – odpowiada przyjęta w niniejszym studium koncepcja i sposób pomiaru sytuacji pracy.

Przyjęcie makrostrukturalnej perspektywy w analizowaniu problemów aktywności zawodowej jest warunkiem odkrycia czegoś naprawdę ważnego w dziedzinie relacji łączących sferę pracy ze strukturą społeczną.

Podstawy empiryczne i ramy czasowe analiz

W książce wykorzystuję teoretyczny i empiryczny dorobek badań zespołowych prowadzonych przy moim udziale w latach 1978–1992 w IFiS PAN. W kształtowaniu się moich zainteresowań problematyką pracy szczególną rolę odegrało uczestnictwo w realizowanym w 1978 projekcie „Sytuacja pracy i jej psychospołeczne korelaty”. Badanie to było w dużym stopniu repliką kierowanych przez M.L. Kohna badań amerykańskich poświęconych problemom wpływu struktury społecznej na osobowość (Kohn, Schooler i in. 1983). W książce tej odwołuję się również do danych uzyskanych w ramach projektu „Struktura społeczna” w 1988 roku (Słomczyński i in. 1989). Dane te zostały wtórnie opracowane ze względu na potrzeby analiz porównawczych w zakresie złożoności pracy. Szczegółowo piszę o tych kwestiach w rozdziale II. Najnowszym projektem badawczym do którego odwołuję się w tej pracy jest przeprowadzone w 1992 r. socjologiczne badanie kwestionariuszowe „Struktura społeczna a psychologiczne

funkcjonowanie jednostki w warunkach zmiany społecznej”. Realizacja tego projektu możliwa była dzięki grantowi KBN oraz współpracy z Johns Hopkins University z Baltimore w USA.

Wszystkie wymienione badania zostały wykonane na ogólnopolskich próbach reprezentacyjnych. Badana w 1978 r. populacja objęła mieszkających w miastach pracujących zawodowo mężczyzn i liczyła 1560 osób w wieku od 19 do 65 lat. Projekt z 1988 r. dotyczył ogółu dorosłej ludności Polski, bez względu na status pracowniczy i miejsce zamieszkania. Badana próba liczyła 6000 osób – zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Ostatnie badanie z 1992 r. objęło dorosłych mieszkańców miast obojga płci. Założona próba wynosiła 2500 osób, zrealizowanych wywiadów było 2291.

W Załączniku 1 zamieszczonym w Aneksie podaję pełny wykaz badań kwestionariuszowych, które stanowią podstawę empiryczną prezentowanych w niniejszej książce analiz. Wymieniam również badania, do których odwołuję się jedynie sporadycznie, głównie – w celu zilustrowania lub weryfikacji tendencji obserwowanych w zakresie niektórych zjawisk i procesów ważnych dla poruszanej w tej pracy problematyki. Odwołując się do wymienionych badań nie zawsze uwzględniam w analizach całość objętych nimi populacji. W zależności od rodzaju omawianych problemów niektóre analizy porównawcze ograniczam do pewnych segmentów badanych zbiorowości, a więc tylko do osób pracujących bądź wyłącznie do zatrudnionych poza rolnictwem. Wobec oczywistych różnic w problematyce i sposobie formułowania zadań występujących między badaniami empirycznymi o doborze danych do analiz porównawczych przesądziły względy merytoryczne oraz kryterium porównywalności. Kwestie te wyjaśniam bardziej szczegółowo przy okazji omawiania poszczególnych zagadnień.

ROZDZIAŁ II

Sytuacja pracy i jej pomiar: model rozwinięty i model uproszczony

Wprowadzenie

W latach 70. i 80. socjologia wzbogaciła się o liczne publikacje, w których przynależność społeczno-zawodowa jednostek jest traktowana jako korelat, a niekiedy – wyznacznik wielu ważnych cech położenia społecznego. I chociaż podstawą określania tej przynależności jest wykonywany zawód, to stosunkowo długo odczuwało się niedostatek studiów nad sytuacją pracy jako jedną z charakterystyk położenia społecznego jednostek i grup. W szczególności dotkliwy był brak badań socjologicznych nad treścią pracy, a także związaną z nią organizacją czynności roboczych i samodzielnością podejmowania decyzji w zakresie wykonywanych zadań. Teoretyczną i praktyczną rangę implikacji wynikających z tego rodzaju podejścia badawczego podkreślało wielu autorów, postulujących w swoim czasie rozpoczęcie takich badań w Polsce (Wesołowski 1970, s. 21–30; Kulpińska 1980; Hryniewicz 1981, s. 151–169).

W poprzednim rozdziale wspomniałam, że swoiste miejsce w rozważaniach tej problematyki zyskało pojęcie złożoności pracy. Pisząc o badaniu różnych aspektów sytuacji pracy, Wesołowski (1970, s. 29) zwrócił uwagę, iż „najważniejszym (...) elementem jest złożoność pracy,

która odpowiada kompleksowemu zjawisku stopnia kwalifikacji potrzebnych do wykonania określonej pracy”. Dalej autor twierdzi, że wszystkie syntetyczne czynniki mogą być ujęte oddzielnie i postuluje badania nad czynnikiem pierwszym, tzn. złożonością pracy (s. 29).

„Złożoność pracy” jest pojęciem wieloznacznym, które w potocznym rozumieniu określa szeroki zakres zjawisk. Aby pojęcie to stało się użyteczną zmienną w socjologicznej analizie i mogło być włączone do badań zarówno nad sytuacją pracy, jak i nad strukturą społeczną, konieczne jest nadanie empirycznego sensu złożoności pracy w taki sposób, by zjawiska, które ona denotuje, mogły być precyzyjnie mierzone. W rozdziale tym przedstawię przyjęte w analizie złożoności pracy założenia oraz ustalenia definicyjne, jakie opracowano z myślą o włączeniu tej zmiennej do badania struktury społecznej i jej wpływu na psychologiczne funkcjonowanie jednostek (Kohn 1969; Janicka i in. 1983). Łączy się to z przekonaniem, że o istocie sytuacji pracy decyduje złożoność wykonywanych w pracy zadań i czynności zawodowych.

Względy teoretyczne i empiryczne przemawiają za tym, by wyróżnić dwa rodzaje złożoności pracy: substancywną i organizacyjną. O ile substancywna złożoność pracy charakteryzuje relację człowieka z przedmiotem pracy, o tyle organizacyjna odnosi się do relacji podległości i nadzoru, w jakich jednostka pozostaje w miejscu pracy oraz do stopnia swobody decyzji odnoszących się do wykonywanych zadań. Zakłada się przy tym, iż każdy rodzaj złożoności pracy jest pojęciem syntetycznym i może być traktowany jako konstrukt wprowadzony ze zbioru obserwowalnych wskaźników.

W podstawowych dla tego rozdziału analizach zastosowano konfirmacyjną analizę czynnikową w wersji Lisrel. Jest ona sprawdzonym narzędziem konstrukcji modelu umożliwiającym pomiar syntetycznych zmiennych socjologicznych, w tym substancywnej i organizacyjnej złożoności pracy. Odwołuję się do analiz zapoczątkowanych na danych pochodzących z projektu poświęconego głównie badaniu sytuacji pracy, który zrealizowano w 1978 na ogólnopolskiej próbie mężczyzn – mieszkańców miast (Janicka i in. 1977). Obok podstawowego modelu opracowanego dla tych danych, przedstawiam rezultat analiz weryfikacyjnych pomiaru złożoności pracy, które przeprowadzono na danych w uzyskanych w badaniu ogólnopolskim z 1972 oraz w badaniu

warszawskim z 1972 r. Rezultaty alternatywnego podejścia do pomiaru złożoności przedstawiono na przykładzie danych z badania przeprowadzonego w 1987 r. na ogólnopolskiej próbie mieszkańców miast i wsi. Ze względu na specyfikę badawczą projektu węższy zakres informacji o sytuacji pracy, pomiaru złożoności pracy w tym badaniu dokonano według uproszczonego modelu przy pomocy analizy głównych składowych zgodnie ze standardowym pakietem programu SPSS. Wnioski do jakich prowadzi porównanie rezultatów uzyskanych przy zastosowaniu alternatywnych metod pomiaru, mają nie tylko znaczenie metodologiczne. Praktyczny walor dokonanej weryfikacji polega na dostarczeniu uzasadnienia dla stosowania zredukowanego modelu pomiaru w sytuacji, gdy ograniczony jest zakres zmiennych istotnych dla określenia złożoności pracy.

Substantywna i organizacyjna złożoność pracy: rozwinęty model złożoności pracy

Pojęcie substantywnej i organizacyjnej złożoności pracy odnosi się do konstruktów, na które składają się powiązane ze sobą w określony sposób zmienne szczegółowe. W tym paragrafie przedstawię wskaźniki empiryczne oraz sposób, w jaki zostały one użyte do konstrukcji modelu pomiarowego obu wymiarów sytuacji pracy. Specyfikacja i sposób analizy zmiennych szczegółowych może przybierać różną postać w zależności od przyjętego schematu klasyfikacyjnego wymiarów pracy. W badaniu polskim posługujemy się schematem znanym pod nazwą „Ludzie–Symbole–Przedmioty” (U.S. Department of Labor 1965; Wiley 1969, s. 13–21; Kohn 1969; 1977; Temme 1975). W literaturze schemat ten występuje w wielu wersjach, gdyż służy do rozmaitych celów. Najpierw przedstawimy zasadnicze założenia tego schematu, a następnie jego operacjonalizację wykorzystaną w polskich badaniach nad sytuacją pracy.

W schemacie tym przyjmuje się założenie, że wszystkie czynności, jakie pracownicy wykonują w ramach pełnienia swoich ról zawodowych, mogą być opisane w kategoriach zachowań odniesionych do ludzi, symboli i przedmiotów. Rozróżnienie tych sfer działania jest możliwe dzięki odpowiedniemu opisowi pracy, w którym uwzględnią

się składowe wymiary substancywnej złożoności zajęć podejmowanych w ramach kontaktów interpersonalnych, przetwarzania i wykorzystywania informacji oraz działania na przedmiotach.

Zakłada się, że w każdym z trzech wymiarów czynności roboczych można wyróżnić wiele szczebli złożoności. W wymiarze kontaktów z ludźmi najwyższy szczebel stanowią czynności związane z oddziaływaniem na sposób myślenia, wybory i zachowania innych osób, wpływające tym samym w znacznym stopniu na ich osobowość; szczebel najniższy to przyjmowanie prostych poleceń, co i jak należy wykonać. Za wartości graniczne złożoności pracy w drugim wymiarze, a więc w zakresie operacji na symbolach, uważa się – z jednej strony – tworzenie nowych idei i ujmowanie ich w oryginalnej formie, z drugiej zaś percepcję sygnałów, których zrozumienie wymaga minimalnego wysiłku intelektualnego. W wypadku wymiaru trzeciego, który charakteryzuje kontakty z przedmiotami, precyzyjną obróbkę obiektu materialnego za pomocą skomplikowanych urządzeń identyfikuje się z najwyższym szczeblem złożoności, przenoszenie ciężarów bez używania jakiegokolwiek sprzętu pomocniczego zaś – z najniższym szczeblem skomplikowania czynności roboczych.

Nie wchodząc w kwestie decyzji odnośnie do ilości szczebli złożoności pracy dających się wyróżnić w poszczególnych wymiarach, należy tu podkreślić założenie, że dla każdej konkretnej pracy wynikającej z całokształtu roli zawodowej tylko jeden szczebel w określonym wymiarze jest uważany za właściwy. Wyznacza się go na podstawie zespołów czynności najbardziej charakterystycznych dla danego rodzaju pracy. Opisanie więc ogólnej złożoności pracy polega na podaniu trzech wartości, z których każda identyfikuje szczebel złożoności pracy w określonym wymiarze.

Złożoność pracy jest opisana nie tylko ze względu na każdy wymiar z osobna, ale i na relacje między nimi. Dwa rodzaje tych relacji uważa się za szczególnie istotne: (1) czasową i (2) rzeczową. O ile pierwsza z nich określa, jaka proporcja czasu przypada na czynności w każdym wymiarze, o tyle druga wyraża kompleksowość wzajemnego powiązania czynności odnoszących się odpowiednio do każdego z trzech wymiarów. Szczególnie ten drugi rodzaj relacji ma być podstawą takiej charakterystyki złożoności pracy, której nie można uzyskać dzięki analizie każdego wymiaru oddzielnie; w modelu tu przyjętym nazywa się go kompleksowością zadań.

Według powyższego opisu, siedem zmiennych szczegółowych charakteryzuje substancywną złożoność pracy:

- (1) złożoność pracy z ludźmi (L_z),
- (2) złożoność pracy z symbolami (S_z),
- (3) złożoność pracy z przedmiotami (P_z),
- (4) czas poświęcany na pracę z ludźmi (L_c),
- (5) czas poświęcany na pracę z symbolami (S_c),
- (6) czas poświęcany na pracę z przedmiotami (P_c),
- (7) kompleksowość zadań (K_r).

Informacje pozwalające na konstrukcję tych zmiennych uzyskano, po raz pierwszy w Polsce, w badaniach nad psychospołecznymi konsekwencjami sytuacji pracy, które zrealizowano w 1978 (zob. projekt badawczy: Janicka, Koralewicz-Zębik, Słomczyński 1977, a także opracowania: Słomczyński, Miller, Kohn 1981; Janicka 1981). W badaniach tych posługiwano się wywiadem kwestionariuszowym, w którym umieszczony był blok pytań dotyczących substancywnej złożoności pracy. Ten blok pytań podzielony na trzy sfery kontaktów – z ludźmi, symbolami i przedmiotami – przytaczam w całości w Aneksie (Załącznik 2). Ich celem było uzyskanie wiernego opisu charakteru i przebiegu czynności zawodowych. Chodziło o precyzyjne ustalenie rodzaju i stopnia intensywności kontaktów z ludźmi, przedmiotami i symbolami, jakich na co dzień doświadcza respondent i które faktycznie charakteryzują jego stanowisko pracy.

Każdy indywidualny przypadek został opisany za pomocą siedmiu poprzednio wyszczególnionych zmiennych. Poziom złożoności pracy z ludźmi (L_z), symbolami (S_z) i przedmiotami był kodowany według zestawienia A, B, C podanego w Aneksie (Załącznik 3). Czas pracy z ludźmi (L_c), symbolami (S_c) i przedmiotami (P_c) uzyskiwano wprost z odpowiedzi na podane wyżej pytania. Wreszcie do kodowania poziomu kompleksowości zadań (K_r) używano kategorii z zestawienia D (por. Załącznik 3 w Aneksie)¹.

¹ Narzędzia badawcze w postaci zestawień A–D zostały przejęte z drobnymi modyfikacjami i uzupełnieniami z pracy M.L. Kohna (Kohn 1969; 1977). Zajęciem wymagającym szczególnej sumienności było kodowanie informacji zawartych w opisach sytuacji pracy. Zadanie to powierzono koderom sekcji kodyfikacji materiałów ankietowych, specjalnie przeszkolonym do tych badań. Koderzy pracowali pod ścisłą kontrolą i mieli możliwość bezpośredniej konsultacji. Niektórzy koderzy opracowywali tę

Drugi, organizacyjny wymiar złożoności pracy oznacza zakres swobody podejmowania decyzji i odnosi się przede wszystkim do kontaktów między przełożonymi i podwładnymi. W naszych badaniach wskaźnikami swobody podejmowania decyzji były odpowiedzi respondentów na cztery pytania. (Podaję je w pełnym brzmieniu w Aneksie, por. Załącznik 2). Dotyczyły one ścisłości nadzoru nad tym, co się – w toku wykonywania czynności roboczych – robi i w jaki sposób, oraz stylu wzajemnego komunikowania się przełożonego i podwładnego. Chodziło zwłaszcza o ustalenie możliwości dyskusowania ze zwierzchnikami o sprawach związanych z powierzoną pracą oraz określenie dopuszczalnego stopnia wyrażania sprzeciwu wobec zwierzchnika w sprawach pracy. Ostatnim elementem z zakresu organizacyjnej złożoności pracy było ustalenie, czy na danym stanowisku roboczym istnieje funkcjonalny wymóg ścisłego trzymania się poleceń.

W przyjętej tu koncepcji zakłada się, że większą swobodę podejmowania decyzji ma ten, kto: (1) raczej sam ustala, co i jak ma robić, niż jego bezpośredni zwierzchnik, (2) raczej może dyskutować z bezpośrednim zwierzchnikiem o powierzonej pracy niż wykonywać tylko polecenia, (3) raczej może nie zgadzać się z bezpośrednim zwierzchnikiem w sprawach pracy niż ślepo słuchać, (4) raczej jest w sytuacji, w której dla dobrego wykonania zadań nie jest ważne, aby trzymać się ściśle poleceń, niż w sytuacji, w której od trzymania się ściśle poleceń zależy dobre wykonanie zadań. Należy zdawać sobie sprawę, że ocena stopnia swobody decyzyjnej pracownika w obszarze czynności zawodowych – na podstawie odpowiedzi kwestionariusza – zawiera znaczną dozę subiektywizmu. Gdy badacz zdaje się na dokonywane przez respondentów opisy własnej pracy, efekt taki jest, w pewnym przynajmniej stopniu nieuchronny.

Jednocześnie trzeba podkreślić, że zastosowany sposób badania jest najlepszym z możliwych źródeł uzyskania szczegółowych opisów pracy wykonywanej na konkretnych stanowiskach roboczych mieszczących

samą część materiału, co następnie umożliwiło konfrontację używanych kategorii. W przypadku, gdy kategorie kodu użyte przez jednego koderą różniły się od tych, które zastosowali dwaj pozostali, przyjmowano ostatecznie wersję, w której występowała zgodność. Wówczas, gdy wystąpiły rozbieżności między wszystkimi koderami, właściwą kategorię ustalono w drodze dyskusji.

się w tak dużym przekroju zajęć zawodowych. Analitycy pracy dokonując ekspertyz konkretnych stanowisk pracy tworzą modelowy obraz czynności w danym zawodzie. Cechą opracowywanego przez ekspertów opisu cech zawodu jest uśrednienie działań i zachowań w danej klasie aktywności zawodowej. Również w słownikach zawodów oprócz enumeracji typowych czynności, podawane są opisy zajęć potencjalnych, które mogą, ale nie muszą być podejmowane przez przedstawicieli danego zawodu. Taki dwutorowy zapis potwierdza brak pełnej ostrości definicyjnej ról zawodowych (por. Klasyfikacja zawodów i specjalności MPiSS i GUS, 1996). Tymczasem poprzez bezpośrednie pytanie respondentów o cechy i przebieg własnej pracy – a więc w drodze rozmowy kwestionariuszowej – można ustalić cechy swoiste dla indywidualnego stanowiska roboczego i określić specyfikę zajęć wykonywanych w konkretnej sytuacji pracy. Próbą ograniczenia nieuniknionej dozy subiektywizmu uzyskiwanych informacji jest standaryzacja sposobu zadawania pytań oraz wdrożenie ankietów – poprzez odpowiednie programy szkolenia – do spełnienia określonych wymagań metodologicznych. Oddzielny problem stanowi faza kodowania, która w przypadku analizy opisów pracy wymaga szczególnie starannego przygotowania. Sprawę tę omawiam szczegółowo w innym paragrafie tego rozdziału oraz w wyjaśnieniach załączonych w Aneksie (por. Załącznik 4 i 5).

W macierzy wartości współczynników korelacji podanej w tabeli II.1. uwzględniono łącznie jedenaście zmiennych: siedem odnosi się do substancywnej, a cztery do organizacyjnej złożoności pracy. Z wyjątkiem czasu pracy z przedmiotami (P_1) wszystkie zmienne były kodowane w taki sposób, iż wyższa wartość zmiennej wskazuje większe natężenie badanych zjawisk. Nic też dziwnego, że wartości ujemne współczynników korelacji obejmują prawie wyłącznie czas pracy z przedmiotami. W całej macierzy większość współczynników korelacji jest względnie wysoka i różni się istotnie od zera (przy $p < 0,05$).

Zwróćmy uwagę na pewne syndromy zmiennych. W tabeli II.1. widać, iż dla określenia złożoności pracy najważniejszymi zmiennymi są: kompleksowość zadań (K_r), złożoność pracy z ludźmi (L_z) oraz złożoność pracy z symbolami (S_z). Między tymi zmiennymi zachodzą najsilniejsze związki ($r > 0,78$), pozwalające na podstawie jednej zmiennej przewidzieć ponad 60% wariancji drugiej zmiennej. W zestawie

Tabela II.1. Wartości współczynników korelacji między wskaźnikami substancywnej i organizacyjnej złożoności pracy w badaniach ogólnopolskich z 1978 roku

	L_z	S_z	P_z	L_c	S_c	P_c	K_r	N_o	Z_o	R_o	W_o
Złożoność pracy z ludźmi (L_z)	1,00	0,78	0,21	0,30	0,53	-0,64	0,79	0,32	0,10	0,32	0,27
Złożoność pracy z symbolami (S_z)		1,00	0,21	0,26	0,66	-0,70	0,78	0,35	0,09	0,31	0,22
Złożoność pracy z przedmiotami (P_z)			1,00	0,02 ^a	0,01 ^a	0,09	0,61	0,03 ^a	0,09	0,08	0,06
Czas pracy z ludźmi (L_c)				1,00	0,18	-0,24	0,21	0,14	0,01	0,13	0,05 ^a
Czas pracy z symbolami (S_c)					1,00	-0,63	0,50	0,22	0,07	0,31	0,14
Czas pracy z przedmiotami (P_c)						1,00	-0,54	-0,27	-0,07	-0,26	-0,15
Kompleksowość zadań (K_r)							1,00	0,29	0,14	0,29	0,24
Zakres nadzoru (N_o)								1,00	0,12	0,16	0,13
Dyskusja celów (Z_o)									1,00	0,17	0,20
Możliwość sprzeciwu (R_o)										1,00	0,08
Wykonywanie poleceń (W_o)											1,00

^a Wartości r nie różniące się istotnie od zera $p < 0,05$.

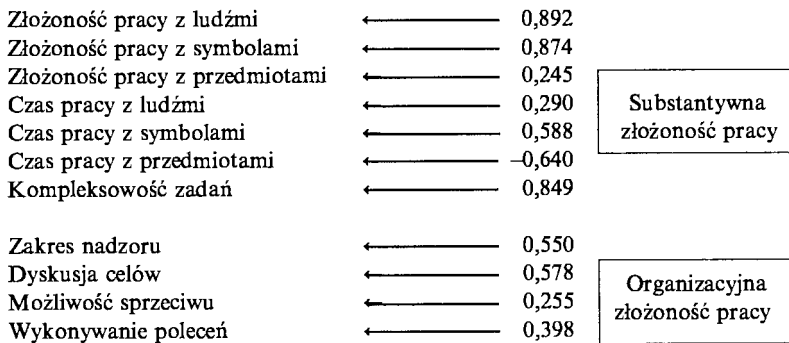
zmiennych od L_z do K_r jedynie korelacje między złożonością pracy z przedmiotami (P_z) a czasem pracy z ludźmi (L_c), czasem pracy z symbolami (S_c) oraz czasem pracy z przedmiotami (P_c) można uznać za relatywnie niskie.

W zestawie zmiennych określających swobodę podejmowania decyzji – a więc zmiennych od N_o do W_o – najwyższe korelacje obserwujemy między ostrością poleceń zwierzchnika (R_o) a sposobem nadzorowania pracy przez zwierzchnika (N_o) i dopuszczalnym brakiem zgody ze zwierzchnikiem (Z_o), oraz między ważnością wykonywania poleceń (W_o) a dopuszczalnym brakiem zgody ze zwierzchnikiem (Z_o). Jednakże korelacje są w tym przypadku znacznie niższe ($0,16 < r < 0,20$) niż w przypadku głównych zmiennych określających złożoność pracy.

Model pomiaru substancywnej i organizacyjnej złożoności pracy przedstawiony jest na wykresie II.1. Obok strzałek prowadzących od konstruktów do wskaźników podane są wartości ładunków czynnikowych – współczynników λ . Z porównania tych wartości wynika, że dla określenia substancywnej złożoności pracy najważniejsza jest złożoność pracy z symbolami i ludźmi oraz kompleksowość zadań ($\lambda > 0,85$). Dla określenia organizacyjnej złożoności pracy największe znaczenie ma ostrość poleceń wydawanych przez zwierzchnika ($\lambda = 0,58$) i sposób nadzorowania pracy przez zwierzchnika

($\lambda = 0,55$). Ogólnie, ten dwuczynnikowy model dobrze „przy- staje” do danych empirycznych w tym sensie, iż za pomocą wartości ładunków czynnikowych z dużą dokładnością można odtworzyć macierz kowariancji zmiennych obserwowalnych: stosunek statystyki χ^2 do liczby stopni swobody jest zadowalający i wynosi 2,3.

Wykres II-1. Model pomiaru substancywnej i organizacyjnej złożoności pracy w badaniach ogólnopolskich z 1978 roku (N=1557)



Konfirmacyjna analiza opiera się na założeniu, że zmienne obserwowalne są wyrażone na skalach interwałowych i tworzą wielowymiarowy rozkład normalny. Użyte przez nas wskaźniki tworzą w zasadzie naturalne skale porządkowe, a ich metryczność została uzyskana przez przypisanie kolejnych liczb naturalnych poszczególnym poziomom intensywności zmiennych. Procedura takiej transformacji skal jest oczywiście ryzykowna. Dlatego też podjęliśmy dwie inne próby transformacji skal porządkowych w skale interwałowe: pierwsza z nich polegała na dopasowaniu częstości przypadków na każdym poziomie intensywności zmiennej do rozkładu normalnego, druga – na transformacji każdej skali według efektu proporcjonalnego, gdzie kryterium był czas pracy z ludźmi. Wyniki, jakie otrzymaliśmy dla tak wyrażonych zmiennych, nie różniły się w zasadzie od przedstawionych na wykresie II.1. Również testy na odstępstwo od normalności rozkładu wielowymiarowego nie wskazywały, aby zakłócenia tym spowodowane naruszały w istotny sposób strukturę przedstawionego modelu.

Złożoność pracy w trzech badaniach w latach 1972–1979

Pochodzące z badań socjologicznych dane obarczone są pewnym ryzykiem błędu, dlatego też w celu podniesienia stopnia pewności formułowanych na ich podstawie wniosków, dobrze jest uwzględnić porównywalne serie danych.

W tej części pracy dokonamy porównania modelu substancywnej i organizacyjnej złożoności pracy uzyskanego w analizie danych ogólnopolskich badań z 1978 r. z analogicznymi modelami uzyskanymi w analizie innych badań. Rozpocniemy od prezentacji wyników dotyczących badań warszawskich z 1979 r. (Słomczyński i in. 1977; a także Zaborowski 1981; 1983; 1988; Gadomska 1981). W badaniach tych – poświęconych percepcji struktury społecznej powtórzono dokładnie ten sam blok pytań na temat złożoności pracy, który był zastosowany w badaniach ogólnopolskich z 1978 r.²

Analiza porównawcza – zawarta w tabeli II.2. – polegała na konstrukcji dwóch rodzajów modeli pomiarowych. Wpierw skonstruowano modele pomiarowe oddzielnie dla substancywnej złożoności pracy i oddzielnie dla organizacyjnej złożoności pracy. Są to modele jednoczynnikowe. Następnie, dla każdego badania skonstruowano wspólny model dwuczynnikowy, w którym jeden czynnik odnosi się do substancywnej, drugi zaś do organizacyjnej złożoności pracy. Poszczególne zmienne w ramach każdego badania mają podobne wartości współczynników *lambda* niezależnie od modelu; co świadczy, iż w obu badaniach prawidłowo odtworzono strukturę czynnikową analizowanych danych. Istotnie, dopasowanie modeli pomiarowych do macierzy kowariancji zmiennych jest dobre, gdyż stosunek wartości *chi kwadrat* do liczby stopni swobody zawiera się w przedziale od 0,6 do 2,6.

W przypadku substancywnej złożoności pracy, w obu zbiorach danych porządek zmiennych ze względu na ich wartość wskaźnikową określoną poprzez ładunki czynnikowe jest różny. Należy jednak podkreślić, że dla trzech zmiennych o najwyższych wartościach ładun-

² Zdając sobie sprawę z potrzeby wnikliwego badania sytuacji pracy na próbach reprezentacyjnych oraz konieczności weryfikacji przyjętych rozwiązań, autorzy badania oryginalnego z 1978 r. starali się do tej idei przekonać autorów innych projektów badawczych.

Tabela II.2. Wartości parametrów modeli substancywnej i organizacyjnej złożoności pracy w badaniach ogólnopolskich (1978) i badaniach warszawskich (1979)^a

Zmienne	Badania ogólnopolskie		Badania warszawskie	
	model jedno- czynnikowy	model dwu- czynnikowy	model jedno- czynnikowy	model dwu- czynnikowy
A. Substancywna złożoność pracy				
Złożoność pracy z ludźmi	0,887	0,892	0,841	0,834
Złożoność pracy z symbolami	0,870	0,874	0,912	0,913
Złożoność pracy z przedmiotami	0,251	0,245	0,549	0,575
Czas pracy z ludźmi	0,274	0,290	0,247	0,209
Czas pracy z symbolami	0,592	0,588	0,590	0,596
Czas pracy z przedmiotami	-0,641	-0,640	-0,854	-0,861
Kompleksowość zadań	0,849	0,951	0,942	
B. Organizacyjna złożoność pracy				
Zakres nadzoru	0,568	0,550	0,612	0,621
Dyskusja celów	0,612	0,578	0,581	0,602
Możliwość sprzeciwu	0,394	0,255	0,460	0,402
Wykonywanie poleceń	0,401	0,398	0,577	0,583

^a Wszystkie wartości współczynników lambda istotne statystycznie przy $p < 0,5$.

ków czynnikowych – mianowicie dla złożoności pracy z ludźmi i symbolami, a także dla kompleksowości zadań – różnice między tymi wartościami nie są duże. Największe różnice obserwujemy dla złożoności i czasu pracy z przedmiotami, gdzie te zmienne są lepszymi wskaźnikami ogólnej złożoności pracy w przypadku danych pochodzących z badań warszawskich. Różnice te mogą wynikać zarówno ze względów proceduralnych, jak i merytorycznych. Do względów proceduralnych zaliczylibyśmy specyfikę problematyki badań warszawskich. Tematyka wywiadu tych badań koncentrowała się wokół percepcji struktury społecznej i miejsca jednostki w społeczeństwie, co mogło wpływać na opis sytuacji pracy podawany przez respondenta. Niezależnie od tego – i to już są względy merytoryczne – próba warszawska zawierała relatywnie większą proporcję robotników wykwalifikowanych niż próba ogólnopolska, a w tej kategorii pracowników kontakt z przedmiotami w większym stopniu waży na ogólnej złożoności pracy niż w innych kategoriach społeczno-zawodowych.

W odniesieniu do organizacyjnej złożoności pracy można zauważyć, że wartości współczynnika *lambda* są na ogół wyższe dla danych z badań warszawskich niż ogólnopolskich, aczkolwiek różnice te nie są duże; największa wynosi 0,147. W badaniach warszawskich kolejność zmiennych ze względu na ich wartość wskaźnikową jest następująca: „zakres nadzoru”, „dyskusja celów”, „wykonywanie poleceń”, „możliwość sprzeciwu”. W badaniach ogólnopolskich zmienna „dyskusja celów” wyprzedza zmienną „zakresu nadzoru”. Jednakże różnica ta nie jest istotna w tym sensie, iż przy tak podobnych wartościach współczynnika *lambda* zmiana kolejności mieści się w granicach dopuszczalnego błędu.

W dodatkowym porównaniu wyników uzyskanych w różnych badaniach uwzględniono wyniki badań ogólnopolskich z 1972 r. nad ruchliwością społeczno-zawodową (Pohoski 1974; 1979)³.

Jak wynika z danych zamieszczonych w tabeli II.3 wartości parametrów modelu substancywnej złożoności pracy w dwóch badaniach ogólnopolskich (z 1972 i 1978 r.) są do siebie podobne i różnią się od tych, które wystąpiły w badaniach warszawskich (z 1979 r.). Trzeba też podkreślić, że parametry modelu dla danych z badań ogólnopolskich z 1972 gorzej przystają do wyjściowych danych empirycznych niż w przypadku dwóch pozostałych badań. Świadczy o tym stosunek wartości *chi kwadrat* do liczby stopni swobody dla trzech badań podany w ostatnim wierszu tabeli II.3. W przypadku badań warszawskich usunięcie jednej zmiennej – czasu pracy z przedmiotami – doprowadziło też do pewnych istotnych zmian wartości parametrów (por. tabela II.2 i II.3).

³ W badaniach tych, w wywiadach kwestionariuszowych – zrealizowanych wśród losowej próby osób w wieku 30–39 lat – zadawano serię pytań o przeszłą i aktualną pracę. Deskrypcje czynności roboczych ostatniej pracy okazały się względnie bogate i – aczkolwiek nie były pierwotnie kodowane – nadawały się do osobnego opracowania. Opis wtórnej analizy materiału znajduje się w innej publikacji (Słomczyński, Kacprowicz 1979) i nie będę go tu w całości przytaczać. Zaznaczam tylko, że proces kodowania objął siedem zmiennych – złożoność i czas pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami, a także kompleksowość zadań – według schematu już omówionego. W tym opracowaniu jedną z tych zmiennych – czas pracy z przedmiotami – wyeliminowano z analiz, gdyż ze względu na sposób kodowania była ona liniową funkcją pozostałych zmiennych dotyczących wymiaru czasowego.

Tabela II.3. Wartości parametrów modelu substancywnej złożoności pracy w dwóch badaniach ogólnopolskich (1972, 1978) i w badaniach warszawskich (1979)^a

Zmienne	Badania ogólnopolskie		Badania warszawskie
	1972	1978	1979
Złożoność pracy z ludźmi	0,852	0,844	0,943
Złożoność pracy z symbolami	0,880	0,856	0,999
Złożoność pracy z przedmiotami	0,742	0,618	0,471
Czas pracy z ludźmi	0,658	0,529	0,246
Czas pracy z symbolami	0,508	0,498	0,598
Kompleksowość zadań	0,888	0,871	0,847
$\chi^2/s.s.$	17,2	2,1	2,6

^a Wszystkie wartości współczynników lambda istotne statystycznie przy $p < 0,05$.

Uwagę zwraca fakt, że we wszystkich trzech badaniach zbiór najlepszych wskaźników substancywnej złożoności pracy obejmuje złożoność pracy z ludźmi, złożoność pracy z symbolami oraz kompleksowość zadań. Biorąc pod uwagę różnice zbiorowości, z których zostały pobrane próby, a także różnice w sposobie zbierania materiału, wyniki uzyskane w trzech badaniach należy uznać za zgodne. Analiza ta prowadzi do wniosku, że proponowana procedura pomiaru w niezależnych badaniach może być stosowana z nadzieją, że pomiar dotyczy względnie tego samego fragmentu rzeczywistości. Jednakże, aby się o tym każdorazowo przekonać, badacz powinien przeprowadzić odpowiednie analizy sprawdzające.

Uproszczony model pomiaru: substancywna złożoność pracy w badaniu z 1988 roku

Jedną z miar przydatności rozwiązań modelowych jest ich stałość w czasie, a więc rzeczywista trwałość relacji pomiędzy składowymi parametrami uwzględnionymi w modelu. Formą oceny stałości modelu pomiaru substancywnej złożoności pracy jest prezentowana w tym paragrafie procedura weryfikacyjna. Procedurę tę opracowano wykorzystując dane z badania przeprowadzonego 10 lat później w stosunku

do badania oryginalnego z 1978 r., dla którego skonstruowano model pomiaru substancywnej złożoności pracy w wersji podstawowej. Projekt zrealizowanego w 1987 r. badania nie przewidywał zbierania informacji o sytuacji pracy respondentów według schematu uwzględniającego zróżnicowanie czynności w wymiarze kontaktów z ludźmi, przedmiotami i danymi (Słomczyński i in. 1989). Pomijał również informacje o ilości czasu poświęcanego każdemu rodzajowi czynności podczas przeciętnego tygodnia pracy. A zatem nowy model pomiaru substancywnej złożoności pracy mógł być skonstruowany jedynie według uproszczonej formuły. Uwzględniał on cztery cząstkowe wymiary złożoności pracy: trzy z nich charakteryzowały czynności robocze ze względu na stopień skomplikowania styczności z ludźmi, przedmiotami i symbolami, a czwarty określał poziom ogólnej kompleksowości wykonywanych zadań. W uproszczonej wersji modelu pominięte zostały informacje o czasie poświęconym czynnościom różnego typu⁴.

Uproszczony model pomiaru substancywnej złożoności pracy – ograniczony do czterech spośród siedmiu składowych charakterystyk sytuacji pracy – zastosowano również do danych pochodzących z badania przeprowadzonego w 1978 r. Dzięki temu zyskano nie tylko kontekst porównawczy dla późniejszych o dziesięć lat danych (1988 r.), ale również szansę porównania zredukowanej wersji modelu z jego wersją rozwiniętą, która stanowi podstawową formułę pomiaru. Okre-

⁴ Podstawę empiryczną tych analiz stanowi próba 535 pracujących mężczyzn losowo dobrana ze zrealizowanego w 1988 r. ogólnopolskiego badania nad strukturą społeczną. Informacje dotyczące sytuacji pracy respondentów z tej podpróby zakodowano na poziomie ich indywidualnych stanowisk roboczych według oryginalnych kluczy odnoszących się do złożoności pracy z ludźmi, przedmiotami i symbolami oraz kompleksowej złożoności zajęć. Z badań wcześniejszych było wiadomo, że nie istnieją proste algorytmy określające reguły przejścia pomiędzy podanymi przez respondentów opisami treści pracy i kategoriami kluczy kodowych. Zrozumiały w tej sytuacji brak jednoznaczności przyporządkowania kategorii kodowych do danych empirycznych, nawet w przypadku doświadczonych koderów, mógł prowadzić do nieco rozbieżnych kwalifikacji. W celu zminimalizowania tego rodzaju konsekwencji każdy z 535 przypadków analizowany był przez dwóch pracujących niezależnie od siebie koderów. Procedura kodowania przewidywała, iż w przypadku rozbieżności ocen, ostateczne rozstrzygnięcie zapadnie w dyskusji z udziałem obu koderów i autora. Oceny rozmiarów błędu pomiaru przedstawiono w załączniku 4 (patrz Aneks).

ślenie empirycznego związku obu modeli ma znaczną wartość operacyjną, uzasadnia bowiem ewentualną rekomendację jednego z nich jako optymalnego narzędzia pomiaru złożoności pracy w przyszłych badaniach.

Rekomendacja taka uzasadniałaby konstruowanie modeli złożoności pracy na podstawie mniejszej liczby wskaźników, co dałoby możliwość stosowania uproszczonej formuły pomiaru w większej liczbie badań. Macierz korelacji pomiędzy czterema składnikami substancywnej złożoności pracy – uzyskanych dla podpróby pracujących mężczyzn z ogólnopolskiego badania z 1988 r. – potwierdza istnienie stałego wzoru relacji łączących składowe wymiary konstruktów. Jego istotą jest silne skorelowanie elementów składowych modelu ($0,70 < r < 0,86$) oraz tendencja do nieco słabszego związku kompleksowości ogólnej ze złożonością czynności w zakresie kontaktów z przedmiotami ($r = 0,73$ lub $r = 0,74$). Okazuje się, że kompleksowość czynności roboczych – która, mimo że traktowana jako wymiar składowy, z natury sama jest syntetyczną skalą złożoności – również w modelu uproszczonym, silniej wiąże się ze złożonością pracy z ludźmi oraz z danymi niż ze stopniem skomplikowania działania na przedmiotach (tabela II.4).

Tabela II.4. Wartości współczynników korelacji między wskaźnikami substancywnej złożoności pracy według uproszczonego modelu w podpróbie badań ogólnopolskich (1988)

Wskaźniki złożoności pracy	Złożoność pracy z:							
	ludźmi		symbolami		przedmiotami		kompleksowość zadań	
	Ogółem A	Bez rolników B	Ogółem A	Bez rolników B	Ogółem A	Bez rolników B	Ogółem A	Bez rolników B
Złożoność pracy z:								
ludźmi	1,00	1,00	0,82	0,85	0,70	0,70	0,84	0,86
symbolami			1,00	1,00	0,70	0,73	0,85	0,86
przedmiotami					1,00	1,00	0,73	0,74
kompleksowość zadań							1,00	1,00

A. Wszystkie osoby znajdujące się w podpróbie łącznie z rolnikami.

B. Wyłącznie respondenci zatrudnieni poza rolnictwem.

Tabela II.5. Wartość parametrów substancywnej złożoności pracy według uproszczonego modelu, (na podstawie analizy czynnikowej w wersji głównych składowych, w badaniach ogólnopolskich 1978 i 1988 (podpróba)

Wskaźniki złożoności pracy	Badania ogólnopolskie		
	Cała zbiorowość 1988 (podpróba)	Mieszkańcy miast	
		1978	1988
Ładunki czynnikowe			
Złożoność pracy z ludźmi	0,924	0,897	0,930
Złożoność pracy z symbolami	0,926	0,898	0,939
Złożoność pracy z przedmiotami	0,844	0,784	0,848
Kompleksowość zadań	0,940	0,927	0,942

Analiza głównych składowych ujawnia znaczenie, jakie poszczególne komponenty modelu mają dla określenia globalnego wskaźnika substancywnej złożoności pracy. W tabeli II.5 podano wartość ładunków czynnikowych, jakimi odznaczają się poszczególne aspekty złożoności pracy. Wynikają one z uproszczonego modelu pomiaru i dotyczą danych z dwóch badań. Są one bardzo wysokie i mimo pewnej odrębności, cechującej kontakty z danymi – niemal identyczne. Zbieżność ta dowodzi empirycznej spójności modelu (wykres II.2).

Wykres II-2. Model pomiaru substancywnej złożoności pracy dla mężczyzn według analizy czynnikowej w wersji głównych składowych (w badaniach ogólnopolskich 1978 i 1988 [podpróba])



Objaśnienia symboli:

- L_z – złożoność pracy z ludźmi
- L_z – złożoność pracy z symbolami (danymi)
- P_z – złożoność pracy z przedmiotami
- K – kompleksowość zadań

Inną cechą uproszczonego modelu substancywnej złożoności pracy jest trwały wzór relacji między wskaźnikami oraz stały poziom parametrów w populacjach o różnym składzie społeczno-zawodowym. Znamienne jest, że uwzględnienie w analizie rolników nie wpływa na zmianę poziomu korelacji pomiędzy składowymi wymiarami substancywnej złożoności pracy, obserwowanych w populacji czysto miejskiej. Inne parametry modelu także pozostają nie zmienione.

Okazuje się, że struktura modelu substancywnej złożoności pracy określona na podstawie ładunków czynnikowych, jest trwała również w układzie diachronicznym. Na rezultat taki wskazuje zastosowanie czteroczynnikowego modelu pomiaru w populacji miejskiej badanej w 10-letnim odstępie: w 1978 i 1988 r. (tabela II.5).

Szczególnym rodzajem weryfikacji jest porównanie skal substancywnej złożoności pracy uzyskanych na podstawie odmiennej formuły: modelu podstawowego, uwzględniającego 7 kryteriów, i uproszczonego – ograniczonego do 4 wymiarów. Analizę taką przeprowadzono dla danych z badania nad sytuacją pracy z 1978 r.⁵ Zbieżność wartości pomiędzy pierwotną skalą złożoności, uzyskaną na podstawie rozwiniętego modelu, a skalą wynikającą z modelu uproszczonego, okazała się zaskakująco wysoka. Współczynnik korelacji osiągnął wartość bliską jedności; $r = 0,98$.

Poziom empirycznej zbieżności obu skal dowodzi, iż schemat pomiaru uwzględniający opis działalności zawodowej wyłącznie ze względu na stopień złożoności kontaktów z ludźmi, rzeczami i symbolami oraz ogólną kompleksowość pracy stanowi wystarczającą postawę dla trafnej oceny substancywnej złożoności pracy. Jednocześnie okazało się, że pominięcie czasu pracy, który – z oczywistych względów – wydawał się ważnym parametrem działalności zawodowej,

⁵ Dane te poddano wtórnej analizie i skonstruowano na ich podstawie zmodyfikowany według uproszczonej formuły nowy wskaźnik substancywnej złożoności pracy, z pominięciem informacji o czasie poświęconym różnego typu czynnościom, uwzględniając jedynie złożoność pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami oraz ogólną kompleksowość zadań. Uzyskane na tej podstawie parametry modelu posłużyły do przypisania każdemu respondentowi nowego indeksu substancywnej złożoności pracy – odpowiedniego do cech jego indywidualnego stanowiska roboczego. Procedurą tą objęto całą badaną wówczas populację, tj. 1557 mieszkańców w miastach, aktywnych zawodowo mężczyzn.

nie wpływa w znaczący sposób na poziom substancywnej złożoności pracy. Podkreśliśmy zatem, że poziom owej złożoności zależy przede wszystkim od charakteru i stopnia skomplikowania czynności roboczych, a nie od ilości czasu, w jakim są one wykonywane.

Tabela II.6. Wartości współczynników korelacji między substancywną złożonością pracy określoną na podstawie dwóch modeli pomiaru a innymi konstruktami i wymiarami sytuacji pracy, w badaniach ogólnopolskich z 1978 roku

Wskaźniki i konstrukty sytuacji pracy	Substancywna złożoność pracy	
	model podstawowy	model uproszczony
Substancywna złożoność pracy	0,98	0,95
Samosterowność w pracy	0,95	0,92
Ścisłość nadzoru	-0,45	-0,44
Rutynizacja	-0,14	-0,14

Empiryczną trafność uproszczonego modelu substancywnej złożoności pracy potwierdzają również relacje, w jakich pozostaje ten konstrukt z innymi wymiarami sytuacji pracy. Zamieszczone w tabeli II.6 dane pokazują poziom skorelowania uproszczonego i rozwiniętego modelu substancywnej złożoności pracy z konstruktem samosterowności zawodowej. W skład tego konstrukt oprócz substancywnej złożoności pracy wchodzi dwa inne wymiary sytuacji pracy: rutynizacja czynności i złożoność organizacyjna pracy. Korelacja pomiędzy substancywną złożonością a rutynizacją i stopniem podległości jest w obu modelach pomiaru niemal identyczna.

Złożoność pracy w badaniach z 1992 roku

W tabeli II.7 przedstawiono szczegółowo strukturę rozwiniętego modelu pomiaru samosterowności w pracy w dwóch badaniach z uwzględnieniem podziału na płeć. Analizując te dane należy zwrócić uwagę na dwa problemy: kwestię stałości w czasie relacji pomiędzy parametrami definiującymi konstrukt samosterowności zawodowej oraz dynamikę empirycznych związków pomiędzy konstruktem a wskaźnikami.

Zarówno w płaszczyźnie synchronicznej uwzględniającej podział według płci, jak i w ujęciu diachronicznym obejmującym pochodzące z dwóch badań próby pracujących mężczyzn, ogólny wzór samosterow-

Tabela II.7. Modele pomiaru samosterowności w pracy wśród mężczyzn w 1978 roku oraz wśród mężczyzn i kobiet w 1992 roku

Konstrukty i ich wskaźniki	Współczynnik lambda		
	Dane z badań w 1978 roku	Dane z badań w 1992	
		mężczyźni	kobiety
Konstrukty pierwszego rzędu			
Substantywna złożoność pracy:			
– złożoność pracy z ludźmi	0,89	0,90	0,85
– złożoność pracy z symbolami	0,87	0,91	0,85
– złożoność pracy z przedmiotami	0,25	0,11	0,38
– czas pracy z ludźmi	0,29	0,30	0,26
– czas pracy z symbolami	0,59	0,52	0,34
– czas pracy z przedmiotami	-0,64	-0,61	-0,46
– kompleksowość zadań	0,85	0,78	0,94
Organizacyjna złożoność pracy:			
– zakres nadzoru	0,55	0,51	0,63
– otrzymywanie szczegółowych poleceń zadań rob.	0,58	0,40	0,50
– możliwość sprzeciwu	-0,26	-0,48	-0,39
– swoboda dysponowania czasem	–	-0,62	-0,33
– wykonywanie poleceń	0,40	–	–
Rutynizacja			
– niezmiennosc i przewidywalność działań	1,00	–	–
– powtarzalność zadań	–	0,71	0,69
– przewidywalność zadań	–	0,64	0,80
– stałość metod	–	0,50	0,59
Konstrukt drugiego rzędu			
Samosterownosc w pracy:			
– substantywna złożoność pracy	0,86	0,98	0,89
– ścisłość nadzoru	-0,73	-0,78	-0,72
– rutynizacja	-0,39	-0,52	-0,57
Chi kwadrat/ stopnie swobody	2,29	3,41	

ności pracy pozostaje zbliżony. Jednakże, w każdej z tych dwóch perspektyw zaznaczają się pewne charakterystyczne tendencje.

Sytuacja pracy kobiet w 1992 r. – w porównaniu z sytuacją pracy mężczyzn – odznacza się bardziej zrównoważonym wpływem każdego

z cząstkowych wymiarów złożoności pracy na poziom samosterowności zawodowej. Relatywnie nieco większy wpływ ma jedynie złożoność pracy z przedmiotami ($\lambda = 0,38$). Natomiast mniejsze znaczenie ma czas poświęcony na kontakty z symbolami i z przedmiotami ($\lambda = 0,38$ i $-0,46$). W pracy kobiet większe znaczenie dla samodzielności zawodowej ma kompleksowość zadań.

Wartości wskaźników organizacyjnej złożoności pracy w przypadku kobiet i mężczyzn są podobne. Jednakże zwraca uwagę odmienny w obu grupach kierunek zależności, łączącej konstrukt naczelnny z tym aspektem podległości, który wyraża się w instruowaniu pracowników przez przełożonych. Wśród kobiet ten wymiar podległości zawodowej pozostaje w relacji odwrotnej do stopnia samosterowności w pracy. Natomiast sytuacja pracy kobiet i mężczyzn nie różni się pod względem rutynizacji i jej związku z nadrzędnym konstruktem. Stopień przewidywalności zadań ma – w przypadku pracy kobiet – istotnie większe znaczenie dla określenia samosterowności zawodowej. Gdy celem obserwacji stają się konstrukty i wskaźniki drugiego rzędu to specyficzne cechy sytuacji pracy kobiet wyrażone za pomocą syntetycznego indeksu samodzielności zawodowej tracą wyrazistość. Na tym poziomie analizy, struktura modelu samosterowności w pracy określonego dla przedstawicieli obu płci jest w znacznym stopniu zbliżona.

Ujęcie diachroniczne, ze względu na dostępność danych, możliwe wyłącznie w odniesieniu do mężczyzn, sugeruje, że w miarę upływu czasu znaczenie złożoności pracy z przedmiotami dla określenia poziomu samosterowności zawodowej maleje (odpowiednio: $\lambda = 0,25$ i $\lambda = 0,11$). Słabnie nieco również związek samosterowności z kompleksowością zadań ($\lambda = 0,85$ i $\lambda = 0,78$). Z innych obserwowanych w latach 1978–1992 zmian, na uwagę zasługuje obniżenie korelacji niezależności zawodowej i sposobu komunikowania się z przełożonymi. Natomiast zdecydowanie wzrasta znaczenie innego aspektu podległości zawodowej. Jest nim możliwość wyrażania sprzeciwu wobec zwierzchnika. Ogólnie powiedzieć można, że w przypadku mężczyzn samosterowność w pracy zawodowej w coraz większym stopniu zależy od substancywnej złożoności pracy. Natomiast wpływ organizacyjnej złożoności pracy i rutynizacji na niezależność funkcjonowania zawodowego maleje. Prawidłowości te sugerują, że

– w miarę upływu czasu – treść konstruktury wyrażającego samosterowność w pracy ulega przeobrażeniom; staje się bardziej klarowna i spójna.

Alternatywne sposoby pomiaru substancywnej złożoności pracy

Informacje będące podstawą konstruowania modelu substancywnej złożoności pracy pochodzą z odpowiedzi respondentów na blok pytań o czynności wykonywane w toku zajęć zawodowych. Odpowiedzi te były wnikliwie analizowane i odpowiednio kodowane zgodnie z wcześniej przyjętym schematem klasyfikacyjnym (por. Załącznik 2) niezależnie od tego, czy z takim sposobem kwalifikacji zgodziłby się respondent. Procedurę tę – zgodnie z sugestią zawartą w opracowaniach metodologicznych – nazwano analityczną (Wejland 1980; Daniłowicz i Przybyłowska 1980).

Problemom uzyskiwania informacji umożliwiających rzetelne określenie złożoności pracy poświęcono oddzielne badanie. Badanie to, zwane „pogłębiającym”, zrealizowano w 1979 r. na podpróbie respondentów, którzy byli także rozmówcami w badaniu oryginalnym w 1978 r. Celem nowego projektu było sprawdzenie innej niż analityczna procedury uzyskiwania informacji o złożoności pracy. Polegała ona na tym, iż respondent samodzielnie określał poziom złożoności swojej pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami. W badaniach pogłębiających respondenci otrzymywali schematyczny opis poziomów złożoności pracy w trzech wymiarach, stanowiący modyfikację klucza kodowego podanego w Aneksie (Załącznik 3, zestawienie A, B i C) i samodzielnie dokonywali wyboru odpowiednich kategorii. Ponieważ procedura ta od razu prowadzi do uzyskania informacji pozwalających konstruować model pomiarowy złożoności pracy, nazywano ją syntetyczną. Pytanie, na które starano się odpowiedzieć, brzmiało: czy procedura syntetyczna – jako łatwiej stosowalna – może zastąpić procedurę analityczną?

Nim na to pytanie odpowiem, konieczne jest jeszcze podanie dodatkowego wyjaśnienia co do sposobu przeprowadzenia badań pogłębiających. Mianowicie w badaniach tych zostały zastosowane

Tabela II.8. Wartości współczynników korelacji między rezultatami pomiaru złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami uzyskanymi za pomocą procedury analitycznej i syntetycznej, w badaniu pogłębiającym z 1979 roku (N = 103)

Wersja kwestionariusza	Złożoność pracy z:		
	ludźmi	symbolami	przedmiotami
Procedura analityczna poprzedza procedurę syntetyczną	0,684	0,590	0,589
Procedura syntetyczna poprzedza procedurę analityczną	0,463	0,413	0,281

dwie wersje kwestionariusza: w pierwszej pytania składające się na procedurę analityczną poprzedzały pytania składające się na procedurę syntetyczną, w drugiej zaś – odwrotnie. Jednoczesne uwzględnienie obu wersji kwestionariusza pozwala sprawdzić, czy kontekst pytań wpływa na odpowiedzi. Wstępna analiza materiału wskazała, że dla obu wersji informacje uzyskane w badaniach pogłębiających dzięki procedurze analitycznej korelują tak samo z informacjami uzyskanymi dzięki tej samej procedurze w badaniach podstawowych. Tak więc można przyjąć założenie o względnym braku wpływu kontekstu pytań na wyniki uzyskane dzięki procedurze analitycznej. Dla oceny procedury syntetycznej wynik ten ma duże znaczenie.

W tabeli II.8 podano wartości współczynników korelacji między poziomami złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami określonymi w badaniach pogłębiających dzięki dwóm procedurom uzyskiwania informacji. Wartości współczynników korelacji są na tyle niskie, iż z pewnością nie można przyjąć, aby procedura analityczna zakładająca kodowanie opisów pracy wedle odpowiednich schematów była zastępowalna przez procedurę syntetyczną polegającą w gruncie rzeczy na samoanalizie, tj. na wyborze przez respondenta odpowiedniej jego zdaniem kategorii opisu pracy. Ta ostatnia jest już czuła na kontekst, w jakim występują pytania. Kiedy jest ona poprzedzona pytaniami należącymi do procedury analitycznej, respondenci „uczają się” trafniej identyfikować elementy swojej pracy i wówczas zgodność wyników uzyskanych w obu procedurach jest większa. Jednakże nawet wtedy trzeba odrzucić hipotezę, iż dzięki tej właśnie procedurze można mierzyć to samo zjawisko, co za pomocą procedury analitycznej.

Przekonano się o tym dokonując odpowiedniej analizy czynnikowej, która dostarcza testu zgodności dwu czynników (Jöreskog 1973; 1978; Schoenberg 1981).

Dochodzimy więc tutaj do ważnego ustalenia. Próby uproszczenia sposobów uzyskiwania informacji o złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami – polegające na przedstawieniu respondentowi kategorii opisowych – nie powiodły się w tym sensie, iż tak uzyskane informacje przypuszczalnie odnoszą się bardziej do psychologicznych nastawień niż do rzeczywistości ekstraspekcyjnej. Dlatego należy raczej skupić uwagę na usunięciu trudności oryginalnej metody ustalania złożoności pracy sprowadzającej się do uzyskania trafnych i szczegółowych opisów pracy oraz odpowiedniego przekładania ich na kategorie klucza kodowego.

Podsumowanie

Przyjęte w tym rozdziale rozumienie sytuacji pracy zakłada, że spośród uwzględnionych czynników jej najbardziej konstytutywnym elementem jest złożoność pracy. Na znaczenie złożoności pracy jako czynnika specyficznego, który w istotny sposób różnicuje aktywność zawodową, a także wpływa na psychologiczne funkcjonowanie jednostki, wskazywali autorzy polscy i zagraniczni (Wesołowski 1970; Kulpińska 1980; Kohn 1969). Sens empiryczny złożoności pracy precyzują konkretne modele jej pomiaru. W zależności od rodzaju i liczby przyjętych wskaźników modele złożoności pracy osiągają różny stopień uszczegółowienia oraz przyjmują postać konstruktów I lub II rzędu. Na przykład pojęcie „samosterowności w pracy” odpowiada konstruktwi II stopnia, dla którego substancywna i organizacyjna złożoność pracy są jedynie zmiennymi składowymi. W rozdziale tym omówiono parametry określające empiryczne związki pomiędzy różnymi elementami analizowanych modeli. Zweryfikowano również ich stabilność w czasie.

Ze względu na rolę, jaką w rozważaniach nad sytuacją pracy pełni substancywna złożoność wykonywanych czynności zawodowych, w badaniach polskich nad tym problemem dołożono wielu starań, by informacje na temat złożoności pracy były uzyskiwane prawidłowo

i rzetelnie oceniane. Mając na uwadze te dwa – podstawowe dla prowadzonych analiz – cele, badania z roku 1978 i 1992 obudowane zostały specjalnie zaprojektowanymi studiami metodologicznymi, które stanowią oryginalny wkład autorów polskich w badanie problemów złożoności pracy. Jedno z tych badań – zwane pogłębiającym – poświęcone było alternatywnemu sposobowi uzyskiwania informacji dotyczących elementarnych wymiarów złożoności pracy, które w dalszym postępowaniu badawczym stanowiłyby podstawę konstruowania bardziej rozwiniętych modeli zarówno złożoności pracy, jak i samosterowności zawodowej. Wyływające z tego badania wnioski przedstawiłam w niniejszym rozdziale. Natomiast dwie inne kwestie: oceny błędów pomiaru oraz ogólnej rzetelności pomiaru substancywnej złożoności pracy, omawiam szczegółowo w Aneksie (por. Załącznik nr 4 i nr 5). Należy podkreślić, że przy realizacji kolejnych projektów dotyczących badania sytuacji pracy problemy te pozostawały w centrum uwagi autorów. Zebrane w 1978 i 1988 doświadczenia metodologiczne, zwłaszcza w zakresie trafności kodowania złożoności pracy, okazały się przydatne w opracowaniu specjalnego programu szkolenia koderów. Zastosowanie tego programu w analizie opisów pracy uzyskanych w badaniu z roku 1992 wykazało, że nawet w przypadku koderów o wysokich kwalifikacjach, przygotowawczy etap kodowania miał znaczny wpływ na poziom zgodności ocen złożoności pracy (Janicka 1996).

ROZDZIAŁ III

Złożoność pracy a podziały społeczno-zawodowe

Złożoność pracy w kategoriach społeczno-zawodowych w badaniach z 1978 i 1992 roku

Celem tego rozdziału jest rekonstrukcja sytuacji pracy poszczególnych kategorii i grup społeczno-zawodowych. W szczególności chodzi o kategorie i grupy zawodowe, które zgodnie z tradycją polskich badań nad uwarstwieniem wyróżniane są w miejskiej strukturze zawodowej. W zależności od tego, czy posłużymy się informacjami elementarnymi, czy też odwołamy się do konstruktów i ujęć modelowych wyższego rzędu sytuację pracy scharakteryzować można w dwojaki sposób: odwołując się zarówno do podstawowej koncepcji substancywnej złożoności pracy, jak i do jej wersji rozwiniętej, która – jak pamiętamy – nawiązuje do pojęcia samosterowności zawodowej. Modele pomiaru wynikające z obu tych koncepcji uwzględniają najbardziej istotne, a zarazem uniwersalne cechy aktywności zawodowej. Specyfika poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych wyrażać się może zarówno w natężeniu owych cech, jak i w swoistej strukturze związków pomiędzy nimi.

Zgodnie z dominującym w badaniach empirycznych schematem struktury społeczno-zawodowej, jako podstawę analizy przyjmując kategorie społeczno-zawodowe, a zwłaszcza ten ich układ, który nawiązuje do klasyfikacji wypracowanej w badaniach łódzko-szczeciń-

sko-koszalińskich (Wesołowski 1970). Elementami owej klasyfikacji są kategorie uzyskane w wyniku odpowiedniego łączenia jednostek zawodowych wyrażonych pierwotnie w języku Społecznej Klasyfikacji Zawodów (Pohoski i Słomczyński 1978). W analizach empirycznych uwzględnia się zazwyczaj dwa poziomy strukturalizacji społeczno-zawodowej: elementarny i syntetyczny. Według pierwszego z nich wyróżniono jedenaście kategorii społeczno-zawodowych: (1) inteligencję (tj. kierownictwo i wyższe kadry oraz specjalistów nietechnicznych i technicznych), (2) techników (w tym również mistrzów), (3) pracowników biurowych i pozostałych umysłowych (w tym specjalistów nietechnicznych średniego szczebla), (4) pracowników fizyczno-umysłowych, (5) brygadzystów i pracowników fizycznych nadzoru, (6) rzemieślników (właścicieli i agentów), (7) wykwalifikowanych robotników, (8) półwykwalifikowanych robotników, (9) niewykwalifikowanych robotników, (10) rolników i robotników rolnych oraz (11) innych i nie sklasyfikowanych¹.

Rezultatem agregacji wyższego rzędu jest grupowanie kategorii zawodowych w taki sposób, by odpowiadało ono podziałowi na trzy zasadnicze człony pracownicze: pracowników umysłowych, kategorie pośrednie oraz pracowników fizycznych. Bardziej syntetyczne ujęcie struktury społeczno-zawodowej jest pomocne, gdy chce się pokazać ogólniejsze tendencje w zakresie kształtowania dystansów i barier pomiędzy względnie jednorodnymi członami układu społeczno-zawodowego.

Oryginalne skale, za pomocą których mierzone są podstawowe charakterystyki sytuacji pracy, wyrażone są w różnych metrykach i nie są bezpośrednio porównywalne. Dlatego podstawowym zabiegiem porządkującym dane jest standaryzacja zmiennych. Standaryzacja taka oznacza, że wartości każdej z owych skal zostały przekształcone wedle zasad sprowadzających je do rozkładu, którego średnia arytmetyczna przybiera wartość zero, a odchylenie standardowe równe

¹ Z oczywistych względów dwie ostatnie kategorie zostały wyłączone z przedstawionych tu analiz. W próbie miejskiej osoby utrzymujące się z gospodarstw rolnych stanowią znikomą odsetek. Z kolei kategoria obejmująca osoby nie zakwalifikowane do żadnej z przyjętych kategorii jest zbyt heterogeniczna, by stanowić odrębny przedmiot analizy. Często włączano do niej zawody spoza sfery cywilnej siły roboczej, co – zwłaszcza w dawniejszych badaniach – uniemożliwiałoby włączenie ich do analiz.

jest jednoci. Wyrażając wartości analizowanych charakterystyk sytuacji pracy w jednostkach standaryzowanych można określić i porównać siłę, z jaką każdy z wymiarów owej sytuacji różnicuje badaną zbiorowość.

Tabela III.1. Średnie arytmetyczne skali samodzielności zawodowej i jej składników w kategoriach społeczno-zawodowych (w jednostkach standaryzowanych)

Kategorie społeczno-zawodowe	Skala samodzielności zawodowej		Skale zawodowe					
	1978	1992	substancywna złożoność pracy		organizacyjna złożoność pracy		rutynizacja	
			1978	1992	1978	1992	1978	1992
	Inteligencja	1,493	1,541	1,528	1,475	0,856	1,026	0,164
Technicy	0,582	0,524	0,579	0,764	0,284	0,478	0,200	-0,062
Pracownicy biurowi (i pozostali umysłowi)	0,701	0,941	0,753	1,008	0,228	0,715	0,021	0,316
Fizyczno-umysłowi	-0,311	0,182	-0,374	0,468	0,037	0,118	0,203	-0,056
Rzemieślnicy, właściciele i agenci	0,170	-	0,028	0,427	0,952	-	0,109	0,207
Brygadziści	-0,066	0,144	-0,092	0,194	-0,108	0,088	0,088	-0,071
Robotnicy wykwalifikowani	-0,626	-0,433	-0,645	-0,581	-0,306	-0,320	-0,088	-0,184
Robotnicy niewykwalifikowani	-1,104	-1,044	-0,921	-0,775	-0,692	-0,621	-0,496	-0,548

Zamieszczone w tabeli III.1. dane pochodzą z dwóch ogólnopolskich badań i dotyczą mieszkających w miastach pracujących mężczyzn. Dzielący te badania okres czternastu lat stwarza unikalną możliwość uchwycenia zmian w sytuacji pracy poszczególnych kategorii zawodowych.

Niezależnie od ustalenia kierunku przemian zachodzących w bezpośrednim środowisku pracy w różnych zawodach, odrębnym elementem analizy tych danych jest badanie sposobu, w jaki sytuują się względem siebie kategorie społeczno-zawodowe w ramach rozmaitych wymiarów aktywności zawodowej. Strukturotwórczy efekt sytuacji pracy wyraża się w tym, iż poszczególne jej aspekty dają podstawę do wyłonienia cząstkowych hierarchii grup zawodowych, które to hierarchie mniej lub bardziej ściśle nakładają się na tradycyjny schemat zróżnicowa-

nia społecznego. Warto podkreślić, że bez względu na okres, do jakiego odnoszą się analizowane dane, zróżnicowanie cech sytuacji pracy ujawnia *stały wzór gradacyjnego uporządkowania kategorii społeczno-zawodowych*. W szczególności skala samodzielności zawodowej, a także substancywnej złożoności pracy uzasadnia przyjmowaną ze względu na inne kryteria statusowe hierarchię kategorii społeczno-zawodowych. Uwzględnienie cech pracy w ocenie wzajemnych dystansów pozwala rozstrzygnąć dyskusyjne kwestie dotyczące wzajemnego usytuowania w układzie wertykalnym niektórych kategorii, np. specjalistów technicznych i pracowników administracyjno-biurowych średniego szczebla, a także – różnych zawodów składających się na „kategorie pośrednie”. Warto podkreślić, że analiza natężenia poszczególnych cech pracy dostarcza jednoznacznej wskazówki, by nie łączyć w jedną kategorię brygadzystów i robotników wykwalifikowanych. Ze względu na specyfikę sytuacji pracy zawody te sytuują się na odrębnych, choć sąsiednich poziomach struktury. Podobna uwaga dotyczy robotników. Zróżnicowanie poziomu kwalifikacji wśród pracowników fizycznych łączy się wyraźnie z odrębnym rozkładem analizowanych cech pracy. Jest to ważny argument na rzecz rozdzielnego traktowania różnych kategorii robotników.

Warto również zwrócić uwagę na pozycję rzemieślników. W analizowanych wymiarach sytuacji pracy w 1978 r. lokowali się oni bezpośrednio poniżej zawodów umysłowych. W 1992 r., porównywalną z rzemieślnikami kategorią byli właściciele, a więc wyłącznie osoby pracujące na własny rachunek. Charakterystyczne jest, że choć w porównaniu z 1978 r. substancywna złożoność pracy w tej kategorii wydatnie wzrosła (odpowiednio: 0,028 i 0,427), to względna pozycja właścicieli na tej skali nie zmieniła się. Uwzględniając jeszcze inne rozbieżności stwierdzić można ogólnie, że mimo następujących wraz z upływem czasu zmian w usytuowaniu niektórych kategorii społeczno-zawodowych w wymiarze substancywnej złożoności pracy, *zasadniczy kształt schematu gradacyjnego pozostał nie zmieniony*.

Co się tyczy swobody decyzyjnej, a więc cechy, która stanowi odwrotność podległości zawodowej i jest zarazem istotnym wskaźnikiem złożoności organizacyjnej zaobserwować można, że w 1978 r. wprowadzała ona uporządkowanie kategorii społeczno-zawodowych

podobne do tego, jakie dawała substancywna złożoność pracy. W zgodzie z intuicyjnym odczuciem pozostaje fakt, że w 1978 r. pod względem swobody decyzyjnej na czoło układu hierarchicznego – wyprzedzając inteligencję – wysuwali się rzemieślnicy oraz właściciele i ajenci. Ze względu na brak porównywalnych informacji określenie natężenia tej cechy sytuacji pracy w przypadku właścicieli w badaniu z 1992 r. nie było możliwe.

W odniesieniu do skali różnorodności zadań i metod ich wykonywania należy podkreślić, że w 1978 r. ten wymiar sytuacji zawodowej był mierzony przy użyciu zbyt małej liczby wskaźników. Być może niedostatek pomiaru wyjaśnia, iż rutynizacja zadań okazała się kryterium, które dało słaby efekt stratyfikujący oraz że kierunek ujawnionego przy jej uwzględnieniu różnicowania okazał się niejednoznaczny. Mimo tych ograniczeń, potwierdzony został niewątpliwie fakt postępującego wraz ze spadkiem kwalifikacji wzrostu rutynizacji pracy w zawodach fizycznych. Świadczą o tym minusowe wartości skali. Skonstruowana w 1992 r. skala zróżnicowania zadań i metod ich wykonywania okazała się bardziej czułym narzędziem pomiaru tego aspektu sytuacji pracy zarówno w odniesieniu do zajęć umysłowych, jak i fizycznych. Dane potwierdzają, że maksymalny stopień zmienności i różnorodności zadań roboczych osiągają przedstawiciele inteligencji, pracownicy administracyjno-biurowi oraz właściciele. Natomiast najwyżej na skali rutynizacji lokują się robotnicy niewykwalifikowani. Zastanawia, że praca techników pod względem rutynizacji nie odbiega od przeciętnej dla całej populacji poziomu. W 1978 r. praca techników pod względem stopnia nieprzewidywalności i zróżnicowań zadań nie wyróżniała się spośród pozostałych grup zawodowych.

Z przedstawionych danych wynika, że poziom skomplikowania zajęć roboczych wyrażony zarówno w postaci wskaźnika substancywnej złożoności pracy, jak i w formie skali niezależności zawodowej jest tym wymiarem sytuacji pracy, który zdecydowanie najbardziej różnicuje kategorie społeczno-zawodowe. Porównanie rozpiętości między skrajnymi wartościami analizowanych wymiarów sytuacji pracy wskazuje, że dwa pozostałe kryteria, a więc podległość zawodowa oraz rutynizacja, wyrażająca się w zróżnicowaniu zadań i metod ich wykonywania, dają słabszy efekt różnicujący.

Złożoność pracy w grupach pracowniczych w badaniach z 1978 i 1992 roku

Specyfika sytuacji pracy różnych grup pracowników staje się bardziej widoczna, gdy za przedmiot analizy wybiera się większe odłamy struktury zawodowej. W tabeli III.2. przedstawiono w jednostkach

Tabela III.2. Średnia arytmetyczna, odchylenia standardowe skal złożoności pracy, w grupach pracowniczych (w jednostkach standaryzowanych): mężczyźni badani w latach 1978 i 1992

Skale składowe samodzielności	Średnie arytmetyczne		Odchylenia standardowe		Współczynnik korelacji ^a	
	1978	1992	1978	1992	1978	1992
A. Pracownicy umysłowi						
Substantywna złożoność pracy	1,096	1,175	0,774	1,419	0,941	0,759
Organizacyjna złożoność pracy	0,560	0,779	0,951	0,179	0,582	0,531
Rutynizacja	1,143	0,396	0,937	0,535	0,088	0,774
B. Pracownicy pośredni						
Substantywna złożoność pracy	-0,135	0,381	0,598	1,703	0,895	0,572
Organizacyjna złożoność pracy	0,047	0,108	0,926	0,195	0,501	0,503
Rutynizacja	0,017	-0,061	0,992	0,438	0,303	0,578
C. Pracownicy fizyczni						
Substantywna złożoność pracy	-0,701	-0,895	0,366	1,279	0,786	0,556
Organizacyjna złożoność pracy	-0,355	-0,364	0,868	0,205	0,575	0,538
Rutynizacja	-0,113	-0,237	1,027	0,555	0,471	0,752

^a Współczynnik korelacji danej skali ze skalą samosterowności w pracy zdefiniowaną jako konstrukt II rzędu, por. odpowiedni model w tabeli II.7.

standaryzowanych średnie wartości podstawowych wymiarów sytuacji pracy dla trzech grup pracowniczych: pracowników umysłowych, kategorii pośrednich oraz pracowników fizycznych. Dane te odnoszą się do substantywnej i organizacyjnej złożoności oraz do stopnia

rutynizacji. W tabeli tej podano również wartości współczynnika korelacji, określające związek każdej z tych charakterystyk z syntetyczną skalą samodzielności zawodowej, zwanej również samosterownością w pracy. Jak łatwo sprawdzić, wartości poszczególnych skal układają się zgodnie w *uporządkowany ciąg* o natężeniu malejącym w miarę przechodzenia od zajęć umysłowych do fizycznych. Prawdliwość ta dostarcza dodatkowego argumentu uzasadniającego taki właśnie porządek wertykalny trzech podstawowych członów struktury społeczno-zawodowej.

Podkreślić warto, że podobnie jak w przypadku bardziej szczegółowo określonych kategorii czynnikiem najbardziej różnicującym grupy pracownicze jest substancywna złożoność pracy, a wymiarem najmniej różnicującym – rutynizacja. Tym, co różni szczegółowe ujęcie układu społeczno-zawodowego od zagregowanego, jest rozpiętość skrajnych wartości każdej z trzech charakterystyk sytuacji pracy. W porównaniu ze szczegółowym układem kategorialnym, w grupach pracowniczych rozpiętość ta jest mniejsza. Prawdliwość ta wynika z tendencji do zacierania się dystansów między grupami wyróżnionymi na podstawie charakteru pracy przy równoczesnym *wzroście ich wewnętrzznego zróżnicowania*.

Dopełnieniem opisu sytuacji zawodowej poszczególnych segmentów pracowniczych jest analiza związku każdego ze składowych wymiarów owej sytuacji z konstruktorem nadrzędnym, a więc ze skalą samodzielności zawodowej. Z tabeli III.2. wynika, że struktura tych powiązań jest wyraźnie uporządkowana. Wskazuje na to wyraźna gradacja grup ze względu na stopień powiązania samosterowności w pracy i substancywnej złożoności. Złożoność owa pozostaje silniej skorelowana z samodzielnością zawodową niż podległość w pracy i rutynizacja zadań. Ta ostatnia cecha sytuacji pracy, którą – w zależności od kierunku wyrażającej ją skali – nazwać można rutynizacją zadań roboczych bądź ich różnorodnością, nie wiąże się z samodzielnością zawodową w jednakowy sposób. Okazuje się, że związek ten jest znacznie ważniejszy do określenia samodzielności zawodowej robotników niż pracowników umysłowych. Natomiast złożoność organizacyjna, która w istocie wyraża samodzielność decyzyjną, nie wykazuje międzygrupowej zmienności i w poszczególnych grupach pracowniczych w podobnym stopniu wiąże się z samodzielnością zawodową.

Tabela III.3. Korelacja między trzema wymiarami samodzielności zawodowej w grupach pracowniczych: mężczyźni badani w latach 1978 i 1992

Wymiary samodzielności zawodowej	Wymiary samodzielności zawodowej					
	złożoność pracy		swoboda podejmowania decyzji		różnorodność zadań i metod ich wykonywania	
	1978	1992	1978	1992	1978	1992
A. Pracownicy umysłowi						
Substantywna złożoność pracy	1,000	1,000	0,332	0,258	0,005	0,364
Organizacyjna złożoność pracy			1,000	1,000	-0,012	0,165
Rutynizacja					1,000	1,000
B. Pracownicy pośredni						
Substantywna złożoność pracy	1,000	1,000	0,131	0,183	0,117	0,127
Organizacyjna złożoność pracy			1,000	1,000	0,067	-0,075
Rutynizacja					1,000	1,000
C. Pracownicy fizyczni						
Substantywna złożoność pracy	1,000	1,000	0,092	0,078	0,229	-0,198
Organizacyjna złożoność pracy			1,000	0,100	0,109	-0,164
Rutynizacja					1,000	1,00

Uzupełnieniem charakterystyki sytuacji zawodowej trzech podstawowych grup pracowniczych jest analiza struktury wzajemnych powiązań między wymiarami sytuacji pracy składającymi się na konstrukt wyższego rzędu, jakim jest samodzielność zawodowa. Odpowiednie dane przedstawiono w tabeli III.3. Sposób, w jaki z substantywną złożonością pracy korelują dwa pozostałe wymiary sytuacji pracy, a więc złożoność organizacyjna i rutynizacja, w każdej z trzech grup odsłania odrębny wzór strukturalizacji owej sytuacji. Wzory te są na tyle klarowne, że można je traktować jako podstawę swoistej typologii sytuacji pracy. Przykładem sytuacji pierwszego typu są te przypadki, w których substantywna złożoność pracy – sama będąca konstruktem I rzędu – silniej wiąże się ze swobodą podejmowania

decyzji niż ze stopniem różnorodności zadań i metod ich wykonywania. W opozycji do tego typu relacji pozostaje sytuacja, w której złożoność pracy zdecydowanie bardziej wiąże się ze stopniem różnorodności zadań i czynności roboczych niż z zakresem swobody w podejmowaniu decyzji. Trzeci typ sytuacji odznacza się podobnym związkiem substancyjnej złożoności pracy z każdym z pozostałych wymiarów sytuacji zawodowej. Sądzę, że przedstawiona typologia wzajemnych relacji łączących składowe wymiary samosterowności czy też samodzielności zawodowej, trafnie wyraża specyfikę sytuacji pracy każdej z trzech dużych grup pracowniczych, tj. pracowników umysłowych, pracowników fizycznych oraz kategorii pośrednich, potwierdzając tym samym pewną osobliwość i odrębność środowiska pracy każdej z tych grup. Specyfika owa dowodzi, że istniejące linie podziału dotyczą także immanentnych cech sytuacji pracy oraz że rozłączne traktowanie wyróżnionych w ten sposób grup pracowniczych ma głębsze uzasadnienie. Wykracza ono poza konotacje, jakie na układ grup pracowniczych nakłada podział klasowo-warstwowy, w którym – podkreślmy – szczególnie akcent położony jest na różnice wynikające z przeciwstawienia wysiłku fizycznego i umysłowego. Analiza treści pracy i sposobu wykonywania zadań zawodowych odsłania mechanizmy strukturalizacyjne, których uwarunkowania tkwią w środowisku pracy i które zarazem decydują o specyfice kategorii wyróżnionych w strukturze społeczno-zawodowej.

Obserwacja poziomu korelacji między swobodą decyzyjną a stopniem różnorodności zadań oraz metod ich wykonywania wskazuje na znaczną niezależność obu tych wymiarów. W odniesieniu do pracowników umysłowych przy współczynniku korelacji pojawia się znak ujemny, co oznacza, że oba analizowane wymiary sytuacji pracy pozostają w stosunku odwrotnie proporcjonalnym. Warto nadmienić, że niski stopień skorelowania swobody decyzyjnej ze stopniem różnorodności zadań roboczych stanowi pośredni dowód na to, że sposób skonstruowania każdej ze skal wyklucza pomiar tej samej czy zbliżonej sfery aktywności zawodowej. Daje to pewność, że porównywane charakterystyki sytuacji pracy są – w istocie – rozłączne. Ostateczny wniosek, jaki wypływa z analizy wzajemnych powiązań łączących składowe wymiary sytuacji pracy, wskazuje, że tkwienie w określonej strukturze organizacyjnej i decyzyjnej nie przesądza jednoznacznie ani

o poziomie różnorodności zadań roboczych, ani o stopniu swobody w doborze metod ich realizacji. Podstawą powyższych ustaleń były opisy treści pracy uzyskane w badaniu zrealizowanym w 1978 r. Trwałość i uniwersalność tych konstatacji wymagała zweryfikowania. Możliwość taką dały przeprowadzone 14 lat później badania, w których dane na temat sytuacji pracy zostały zebrane dokładnie według reguł zastosowanych w omówionym wcześniej badaniu. Wyniki odpowiednich analiz przedstawiono w oddzielnych kolumnach omawianych już tabel III.2. i III.3.

Przyjmując za punkt odniesienia średnią wartość danej cechy w populacji, należy stwierdzić, że mimo czasu, jaki upłynął pomiędzy porównywanymi badaniami, poziom substancywnej złożoności zadań wykonywanych przez pracowników umysłowych niewiele się zmienił. Natomiast wzrósł stopień skomplikowania pracy w zawodach zaliczonych do kategorii pośrednich, które obejmują pracowników handlu i usług oraz pracowników dozoru niższego szczebla (w jednostkach standaryzowanych wzrost ten wynosi od $-0,135$ do $+0,381$). W przypadku robotników ujmowanych łącznie, bez rozróżniania poziomu kwalifikacji, okazuje się, że dystans dzielący ich pracę od średniego poziomu substancywnej złożoności pogłębił się (od $-0,701$ do $-0,895$). Prawdliwość ta w połączeniu z tendencją do wzrostu rutynizacji zajęć, przy nie zmienionym praktycznie zakresie swobody w podejmowaniu decyzji dotyczących zadań roboczych i sposobu ich wykonywania, stanowi dowód pojawienia się syndromu niepokojących zjawisk, które prowadzą *do zubożenia treści pracy w zawodach robotniczych*. Sytuacja pracowników umysłowych przedstawia się całkowicie odmiennie. Obserwowany w przypadku ich aktywności zawodowej wzrost natężenia analizowanych cech, oznacza tendencję do wzbogacania treści pracy zarówno pod względem substancywnej złożoności, jak i różnorodności zadań, oraz wzrostu autonomii zawodowej.

Przeciwstawny charakter zmian sytuacji pracy dokonujących się w obrębie dwóch podstawowych członów struktury społeczno-zawodowej, tj. pracowników umysłowych oraz robotników – jest wyraźnym sygnałem *polaryzacji sytuacji społeczno-zawodowej, która przebiega według linii zasadniczego podziału klasowego, tj. pomiędzy pracą fizyczną i umysłową*. Zubożenie treści pracy robotników nie rekompensuje

sowane w inny sposób, np. poprzez system zabezpieczenia socjalnego i pewność zatrudnienia czy integracyjny charakter – typowych dla dużych zakładów pracy – form organizacyjnych, prowadzić może do wzrostu poczucia frustracji dużych grup pracowników. Choć teoretycy pracy i wzrostu gospodarczego podkreślają, że praca w sferze symboli i informacji pełni coraz ważniejszą rolę w rozwoju współczesnych społeczeństw, to oczywista niezbędność fizycznej pracy bezpośrednich wytwórców dóbr i usług powinna skłaniać do większej dbałości o ich los życiowy i zawodowy. Frustracja wynikająca z braku satysfakcji zawodowej i materialnej oraz zagrożenie utratą pracy mogą powodować radykalizację postaw rewindykacyjnych i sprzyjać nastrojom populistycznym. Sytuacja taka nie sprzyja również akceptacji reform, jakie niosą przeobrażenia ustrojowe.

Co się tyczy zmian obserwowanych w obrębie powiązań łączących składowe wymiary sytuacji pracy, na szczególną uwagę zasługuje względna stałość związku między swobodą decyzyjną a substancywną złożonością pracy. Jedynie w przypadku pracy umysłowej rutynizacja i złożoność wykonywanych w pracy zadań i czynności stają się – w miarę upływu czasu coraz ściślej powiązane. Prawdopodobnie ta nie zmienia jednak zasadniczego faktu, że znaczna autonomia analizowanych w tym studium składowych wymiarów sytuacji pracy jest jej cechą stałą. Ze względu na teorię badanego fragmentu rzeczywistości społecznej, która podkreśla szczególną rolę sytuacji pracy w określaniu postaw i zachowań ludzi, stwierdzenie powyższe jest szczególnie ważne.

Pomiar substancywnej złożoności pracy na poziomie stanowisk roboczych i kategorii zawodowych

Jednym z głównych warunków badania sytuacji pracy było uzyskanie bezpośrednio od respondentów indywidualnych opisów faktycznie wykonywanych przez nich zajęć oraz uzyskanie informacji dotyczących rzeczywistego zakresu samodzielności w doborze celów działania oraz sposobów ich realizacji. Dało to empiryczną podstawę do opracowania skal i pomiaru różnych aspektów sytuacji pracy na poziomie indywidualnego stanowiska roboczego. Warto przypomnieć, że wiele

lat temu dla poszczególnych tytułów zawodowych opracowano podstawowe skale złożoności w wymiarze kontaktów z ludźmi, danymi, przedmiotami oraz indeks ogólnej złożoności pracy (Słomczyński, Kacprowicz 1979). Jednakże ze względu na rzeczywiste zróżnicowanie treści prac mieszczących się w obrębie tego samego tytułu zawodowego, jest rzeczą niezwykle ważną ustalenie poziomu zbieżności pomiędzy sytuacją pracy definiowaną w dwojaki sposób: na poziomie indywidualnego stanowiska roboczego oraz na poziomie kategorii zawodowej, do której zalicza się dane stanowisko pracy. Interesującym dla badacza problemem jest również pytanie o stabilność tej relacji. W miarę upływu czasu wymogi kwalifikacyjne wobec pewnych stanowisk pracy, zarówno w obrębie zajęć fizycznych, jak i umysłowych, ulegają zmianie. Zmieniają się również sposoby wykonywania tych samych lub zmodyfikowanych zadań oraz ramy organizacyjne, w jakich mieści się dane stanowisko pracy.

W tabeli III.4. przedstawiono wartości współczynników korelacji między złożonością pracy, mierzoną na poziomie stanowisk roboczych, a indeksem złożoności pracy ustalonym dla kategorii zawodowych. Oczekując, że porównanie pomiaru na obu poziomach analizy może dać ciekawe rezultaty, odnosimy je nie tylko do pracy aktualnej (ustalonej w chwili przeprowadzenia badania), ale również do prac poprzednich. Dane będące podstawą oceny badanego związku dotyczą mężczyzn badanych w 1978 i 1972. Pamiętać należy, że określone dla kategorii zawodowych skale złożoności zostały opracowane na podstawie danych z ogólnopolskiego badania reprezentacyjnego, które przeprowadzono w 1972 r. (Słomczyński i Kacprowicz 1979).

Przyjąć można, że jeśli treść pracy i sposób jej wykonywania w ramach konkretnego stanowiska roboczego w miarę upływu czasu ulega zmianom, to rozbieżność między indywidualnym i grupowym pomiarem złożoności powinna wzrastać. Nasze dane potwierdzają to oczekiwanie. W przypadku pracy aktualnej współczynnik korelacji dla indeksu substancywnej złożoności pomiędzy rokiem 1978 i 1992 spadł z 0,813 do 0,580. Zmienił się także wzór powiązań między ustalonymi indywidualnie dla poszczególnych stanowisk wskaźnikami częściowych rodzajów złożoności a jej syntetycznym indeksem. Kontakty z danymi i symbolami straciły nieco na znaczeniu na rzecz wzrostu roli kontaktów z ludźmi. Największemu stosunkowo osłabieniu uległa

Tabela III.4. Wartości współczynników korelacji między złożonością pracy mierzoną na poziomie stanowisk roboczych a indeksem złożoności pracy mierzoną na poziomie kategorii zawodowych w badaniach ogólnopolskich: mężczyźni 1978 i 1992

Pomiar na poziomie stanowisk roboczych	Pomiar na poziomie kategorii zawodowych	
	Indeks złożoności pracy	
	1978	1992
A. Praca obecna		
Złożoność pracy z:		
ludźmi	0,747	0,713
symbolami	0,765	0,682
przedmiotami	0,512	0,360
Indeks złożoności pracy	0,813	0,580
B. Poprzednie prace łącznie^a		
Złożoność pracy z:		
ludźmi	0,731	0,780
symbolami	0,760	0,780
przedmiotami	0,496	0,172
Indeks złożoności pracy	0,789	0,725

^a Średnie wartości r dla trzech momentów biografii zawodowej respondenta – pracy, którą wykonywał on bezpośrednio przed obecną, a także pracy w 1968 roku i tej, która ją poprzedzała. Liczebności zbiorowości dla tych momentów czasowych są różne. Dane dla 1992 roku dotyczą wyłącznie pracy poprzedzającej pracę obecną.

korelacja złożoności pracy z przedmiotami – określonej dla konkretnego stanowiska roboczego – a indeksem substancywnej złożoności dla całej kategorii zawodowej. Niewykluczone, że kryją się za tym obserwowane w ostatnich latach zmiany polegające na większym nasyceniu stanowisk pracy różnego rodzaju aparaturą i urządzeniami. Tendencja ta dotyczy również tych rodzajów zajęć, które tradycyjnie zaliczane są do pracy umysłowej.

W odniesieniu do pracy poprzednio wykonywanej, a więc ustalonej dla wcześniejszych faz kariery zawodowej respondentów, dane z lat 1978 i 1992 nie są bezpośrednio porównywalne. W jednym przypadku wyrażają one średnią wartość złożoności prac z trzech momentów biografii zawodowej respondenta, w drugim zaś uwzględniają złożoność pracy wykonywanej bezpośrednio przed pracą aktualną w chwili przeprowadzenia badania. Ta ostatnia sytuacja od-

nosi się do danych z 1992 r. Jest oczywiste, że krótsza perspektywa czasowa w nowszym badaniu, pomniejsza szanse zmiany zawodu, i działa na rzecz wzrostu zgodności porównywanych wskaźników. Wbrew tej logice w 1992 r. okazało się, że w porównaniu z rokiem 1978, korelacja pomiędzy indeksem złożoności pracy dla konkretnego stanowiska roboczego a indeksem dla grupy zawodowej, do której się ono zalicza, jest jednak słabsza (odpowiednio 0,725 i 0,789).

Oznacza to wzrost zróżnicowania stanowisk pracy zaliczanych do tych samych jednostek klasyfikacyjnych i dowodzi, iż treść pracy wykonywanej w pewnych zawodach czy grupach zawodów ulega przeobrażeniom. A zatem wydaje się, że opracowane w przeszłości skale złożoności dla tytułów zawodowych powinny być co jakiś czas aktualizowane.

Złożoność pracy a wykształcenie i dochód w badaniach z 1978 i 1992 roku. Stanowiska robocze i kategorie zawodowe

W poprzednim podrozdziale przedstawiono argumenty na rzecz tezy, że złożoność pracy mierzona na poziomie indywidualnym oraz zagregowanym pod względem analitycznym i empirycznym odnosi się do nieco innych zjawisk. Jakkolwiek, na podstawie pewnych analiz, sądzić można, iż pomiar na poziomie zagregowanym stanowi wystarczające przybliżenie pomiaru na poziomie indywidualnym. W istocie, gdy złożoność pracy jest jedyną charakterystyką warunków pracy i jednocześnie współwystępuje z innymi zmiennymi niezależnymi w wyjaśnianiu zachowań jednostki czy jej stanów psychicznych, to w takiej analizie okazuje się, że poziom pomiaru tej cechy sytuacji pracy nie odgrywa istotnej roli. Prawdopodobnie ta wynika stąd, że złożoność pracy określana na poziomie stanowisk roboczych oraz kategorii zawodowych stanowi podobny korelat owych „innych” potencjalnych zmiennych niezależnych, np. formalnego wykształcenia czy dochodu z pracy. Rezultaty empiryczne przemawiające na rzecz takiej konkluzji są przedstawione w tabeli III.5. W tabeli tej obok danych dla mężczyzn, badanych w 1978 i 1992 r. – dla porównania – podano także dane dla kobiet oraz dla całej próby z badania przeprowadzonego w 1992 r.

Tabela III.5. Wartości współczynników korelacji między substancywną złożonością pracy mierzoną na poziomie stanowisk roboczych i kategorii zawodowych a formalnym wykształceniem i dochodem z pracy w badaniach ogólnopolskich z 1978 i 1992 roku

Zmienne	Rodzaj próby	Substancywna złożoność pracy mierzona na poziomie	
		stanowisk roboczych	kategorii zawodowych
Formalne wykształcenie	Mężczyźni 1978	0,781	0,712
	Mężczyźni 1992	0,653	0,630
	Kobiety 1992	0,686	0,774
	Cała próba 1992	0,611	0,690
Całkowity dochód z pracy	Mężczyźni 1978	0,381	0,344
	Mężczyźni 1992	0,337	0,297
	Kobiety 1992	0,376	0,405
	Cała próba 1992	0,166	0,295

Interpretując zawarte w tej tabeli wyniki warto przypomnieć, iż zgodnie z modelem przedstawionym na wykresie 1 w rozdziale II, substancywna złożoność pracy dla każdego respondenta, a więc na poziomie indywidualnego stanowiska roboczego, została określona jako wartość sumarycznego indeksu. Natomiast substancywna złożoność pracy dla kategorii zawodowych jest wartością uzyskaną ze skali zawodów, jaką opracowano na podstawie formalnych cech wykonywanego zawodu, a nie na podstawie stanowiska roboczego szczegółowo opisanego przez danego pracownika. Warto również podkreślić, że wartość współczynnika korelacji między obiema skalami w badaniach ogólnopolskich z 1978 r. wynosiła 0,813, a w roku 1992 r. obniżyła się, osiągając wartość $r = 0,580$. Warto podkreślić, iż mimo braku pełnej ekwiwalentności, każda z tych skal wchodzi w podobne związki z innymi zmiennymi, w szczególności zaś – z formalnie określanym wykształceniem.

Porównując wielkość korelacji, warto odnotować, jak przy różnym poziomie pomiaru zmienia się związek substancywnej złożoności pracy zarówno z wykształceniem, jak i z dochodem. Na podstawie danych z 1992 r. można stwierdzić, iż w porównaniu z mężczyznami w przypadku kobiet korelacja substancywnej złożoności pracy z wykształceniem i dochodem jest wyraźnie wyższa. Stanowi to symptom swoistej

odrębności pozycji zajmowanej przez przedstawicieli obu płci w strukturze społeczno-zawodowej. Zagadnieniem tym zajmuję się bardziej szczegółowo w innym rozdziale tej pracy (por. rozdz. V). W tym miejscu warto jedynie wskazać kierunek możliwej interpretacji stwierdzonego powyżej faktu. Analiza relacji między sytuacją zawodową a innymi wymiarami pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn wskazuje, iż mechanizm osiągnięcia pozycji zawodowej – w przypadku kobiet – jest bardziej rygorystycznie podporządkowany regule meritokratycznej alokacji. Świadczy o tym wyższa u kobiet korelacja wykształcenia i poziomu złożoności pracy. Widoczne jest to zwłaszcza, gdy pomiar złożoności pracy dokonywany jest na poziomie konkretnego stanowiska roboczego (poziom wyjaśnianej wariacji wśród kobiet wynosi 59,9%, a wśród mężczyzn – 39,7%). Podobnie kształtuje się związek pomiędzy złożonością pracy a uzyskiwanym dochodem. W sytuacji, gdy analizowane jest konkretne stanowisko robocze, poziom wyjaśnionej wariacji dla kobiet wynosi 8,8%, a dla mężczyzn – 16,4%. Charakterystyczne, że dysproporcja ta zmniejsza się z chwilą, gdy relacje pomiędzy złożonością pracy a wykształceniem oraz dochodem analizowane są nie na poziomie kategorii zawodowych, lecz na poziomie indywidualnych stanowisk roboczych. Stwierdzenie to ma poważne implikacje dla rozważań o dyskryminacyjnych wobec kobiet praktykach, stosowanych zarówno w polityce zatrudnienia, jak i w polityce płac. Najkrócej mówiąc, obserwowane na poziomie kategorii zawodowych relacje między różnymi aspektami sytuacji pracowniczej, świadczą o ewidentnej dyskryminacji kobiet. Jednak z chwilą jej przełożenia na sytuację konkretnego stanowiska roboczego – a więc, w ściśle określonej sytuacji pracy, gdy uwzględnia się rzeczywiście ponoszone nakłady i faktycznie uzyskiwane nagrody – wtedy rozpiętość między reprezentantami obu płci zmniejsza się bardzo poważnie.

Podsumowanie

Różnicowanie się treści pracy w obrębie stanowisk roboczych zaliczanych do wspólnej kategorii zawodowej, sprawia, że nawet w ramach bardzo wąskich kategorii zawodowych poszczególne stano-

wiska robocze różnią się między sobą pod pewnymi względami. Dlatego też zbiorcze parametry uzyskane dla stanowisk roboczych zagregowanych do poziomu kategorii zawodowych dają nieco inny obraz złożoności pracy niż pomiar na poziomie indywidualnym. Rozbieżność tę potwierdza współczynnik korelacji obliczony dla złożoności pracy mierzony w dwojaki sposób (tabela III.4.). Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że w miarę upływu czasu współczynnik korelacji między zmiennymi na poziomie globalnym; a więc z jednej strony, skalą złożoności pracy dla zawodów, a z drugiej – indeksem złożoności odnoszącym się bezpośrednio do konkretnych stanowisk roboczych znacznie obniżył się. Płynie stąd sugestia, by skale, które są narzędziem opisu kategorii zawodowych, co pewien czas były aktualizowane. Zalecenie to wydaje się szczególnie ważne w okresie intensywnych przekształceń gospodarczych, unowocześniania technologii i racjonalizowania metod zarządzania. W wyniku tych zmian w ramach wielu stanowisk pracy modyfikacji ulega treść i zakres wykonywanych zadań. Z jednej strony, komputeryzacji i utechnicznieniu podlega warsztat pracy umysłowej, z drugiej zaś – automatyzacja i nasycenie informacjami oraz zadaniami o charakterze umysłowym charakteryzuje coraz więcej stanowisk pracy fizycznej. Wraz ze zmianami technik zarządzania, organizacji i polityki personalnej, zwiększa się również intensywność i poszerza zakres wymaganych w pracy kontaktów z ludźmi. Są to tendencje uniwersalne, obecne szczególnie w społeczeństwach nowoczesnych, w których wytwarzanie, przepływ i wymiana informacji jest podstawą organizacji i produkcji.

Sądzić można, iż obserwowana w naszych badaniach rozbieżność pomiędzy złożonością pracy określoną dla kategorii zawodowych a jej natężeniem w przypadku konkretnego stanowiska roboczego jest sygnałem procesów modernizacyjnych zachodzących w sferze pracy. Warto jednakże pamiętać, że związek złożoności pracy z innymi zmiennymi niezależnymi bez względu na poziom analizy, a więc np. z formalnym wykształceniem czy dochodem z pracy, kształtuje się na podobnym poziomie.

ROZDZIAŁ IV

Złożoność pracy a rodzaje strukturalizacji społecznej

Wprowadzenie

Problematyka tego rozdziału koncentruje się na pytaniu, czy wykonywanie określonego zawodu, a więc przynależność do określonej kategorii społeczno-zawodowej, traci w wyniku procesów transformacyjnych dotychczasowe znaczenie warstwowotwórcze na rzecz takich kryteriów uwarstwienia, jak np. forma własności zakładu pracy czy miejsce jednostki w jego organizacyjnej strukturze. Kwestia ta nawiązuje do pytania o trwałość dotychczasowych wymiarów zróżnicowań oraz o stopień krystalizacji nowych podziałów. W rozdziale tym interesują mnie empirycznie uchwytne konsekwencje, jakie dla struktury społecznej mają dwa powiązane ze sobą zjawiska: postępująca prywatyzacja przedsiębiorstw oraz wzrost znaczenia pozycji w strukturze organizacyjnej. Oba te czynniki leżą u podstaw wyłaniającej się nowej segmentacji, którą można określić mianem organizacyjno-własnościowej. Celem analizy jest porównanie stopnia krystalizacji uwarstwienia społeczno-zawodowego z siłą strukturalizacyjną nowego układu zróżnicowań oraz wskazanie związków obu typów strukturalizacji z różnymi elementami sytuacji pracy. Mówiąc o strukturalizacji, mam na myśli określone i względnie trwałe wzory dystrybucji ważnych

społecznie cech. Obok tradycyjnych wyznaczników pozycji społecznej do zestawu tych cech włączam również charakterystyki sytuacji pracy. Czynię to w przekonaniu, że uwzględnienie niektórych cech aktywności zawodowej pozwoli określić nowe ważne wymiary strukturalizacji społecznej. Dane, na które powołuję się w tym rozdziale, pochodzą z ogólnopolskiej próby ludności miejskiej, zrealizowanej w grudniu 1992 roku (Słomczyński i in. 1996). Prezentowane analizy dokumentują stosunkowo wczesny okres transformacji, a uzyskane na ich podstawie rezultaty stanowią istotny punkt odniesienia prowadzonych w przyszłości systematycznych porównań.

Typy aktywności ekonomicznej w warunkach nowego ładu gospodarczego

Z danych rocznika statystycznego wynika, że w roku 1992 pracodawcy i pracujący na własny rachunek, nie licząc właścicieli indywidualnych gospodarstw w rolnictwie, stanowili 11,2% ogółu zatrudnionych w gospodarce narodowej. Zważywszy, że w 1990 r. kategoria ta stanowiła 6,6% trzeba uznać, iż tempo wzrostu udziału sektora prywatnego w miejskiej strukturze zawodowej było w tym czasie znaczne. Inną charakterystyką wskazującą na rosnące znaczenie tego sektora są dane dotyczące wartości wyprodukowanych w jego sferze dóbr i usług.

Zaawansowanie procesów prywatyzacji oraz związana z nimi restrukturyzacja rynku pracy powodują dwie istotne zmiany w sytuacji życiowej i zarobkowej ludzi. Pierwsza z nich dotyczy osób posiadających stałą pracę i polega na różnicowaniu się sytuacji pracowniczej poprzez łączenie różnych form zarobkowania, druga oznacza pojawienie się kategorii bezrobotnych oraz osób pracujących dorywczo. Pełny wykaz możliwych sytuacji daje trafną charakterystykę przemian strukturalnych, obserwowanych w gospodarce i na rynku pracy. Zaproponowana w badaniu typologia aktywności ekonomicznej uwzględnia sześć rodzajów sytuacji, w zależności od faktu zatrudnienia, statusu pracowniczego oraz liczby i rodzaju wykonywanych prac.

Definicje poszczególnych typów sytuacji pracowniczych przedstawić można następująco: *praca najemna* oznacza *stałą działalność* osób pracujących w wymiarze co najmniej 15 godzin tygodniowo, która

polega na świadczeniu pracy wobec zewnętrznego pracodawcy, w firmie z udziałami prywatnymi lub w innej instytucji i jednocześnie wśród tego rodzaju działalności zajmuje najwięcej czasu. Nie jest to praca samodzielna ani najemna aktywność (praca) dorywcza. Praca najemna w przyjętym tu rozumieniu może występować sama lub w połączeniu z pracą samodzielną lub pracą uzupełniającą.

Praca samodzielna jest to działalność osób pracujących w wymiarze co najmniej 15 godzin tygodniowo, która jest podejmowana we własnej firmie lub na własny rachunek. Obejmuje ona wszystkie rodzaje prac podejmowanych we własnej firmie lub na własny rachunek, mimo iż każda z nich może być uznawana za oddzielną pracę. Praca samodzielna może występować sama lub w połączeniu z pracą najemną lub pracą uzupełniającą.

Praca w gospodarstwie domowym jest działalnością odnoszącą się do tych kobiet, które w ogóle nie pracują bądź pracują w wymiarze mniejszym niż 15 godzin tygodniowo, bądź też mają jedynie pracę(e) dorywczą(e) i zarazem deklarują, że ich głównym zajęciem jest właśnie praca w gospodarstwie domowym. Kobiety, które mają pracę(e) dorywczą(e), ale jednocześnie zajmowały się poszukiwaniem pracy w ostatnim roku, nie należą do tej kategorii. Praca w gospodarstwie domowym może występować sama lub w połączeniu z poszukiwaniem pracy lub pracą uzupełniającą.

Poszukiwanie pracy oznacza sytuację, w jakiej znajdują się te osoby, które w ogóle nie pracują bądź pracują w wymiarze mniejszym niż 15 godzin tygodniowo, bądź też mają jedynie pracę(e) dorywczą(e), jednocześnie zaś poszukują pracy lub jej poszukiwały po wrześniu 1991. Poszukiwanie pracy może występować samo lub w połączeniu z pracą w gospodarstwie domowym lub pracą uzupełniającą.

Praca uzupełniająca jest działalnością tych osób, które pracują w wymiarze co najmniej 15 godzin tygodniowo i mają jedynie pracę(e) dorywczą(e) bądź ich działalność dorywcza stanowi drugą pracę pod względem czasu pracy. W przypadku osób, które wykonują więcej niż jedną pracę najemną, praca uzupełniająca jest drugą z tych prac pod względem czasu pracy. Praca uzupełniająca może występować sama lub w połączeniu ze wszystkimi dotychczas wskazanymi kategoriami.

W sytuacji *poza pracę* znajdują się osoby w ogóle niepracujące bądź pracujące w wymiarze mniejszym niż 15 godzin tygodniowo, które nie

wyrażają chęci zatrudnienia się na stałe w pożądanym wymiarze godzin lub nie poszukiwały pracy w ostatnim roku, a w przypadku kobiet dodatkowo praca w gospodarstwie domowym nie jest głównym zajęciem. Jest to kategoria rezydualna wobec dotychczas omówionych. Kategoria „poza pracą” może występować jedynie sama.

Pełną typologię form aktywności ekonomicznej przedstawiają dane w tabeli IV.1. Jej uzupełnieniem jest tabela IV.2, w której podano skład kolejnych kategorii ze względu na płeć i wiek. Dane te dotyczą zarówno pracujących – a więc pracowników najemnych i samodzielnych, jak i niepracujących – tzn. gospodynie domowe i poszukujących pracy – bez względu na to, czy wykonują pracę uzupełniającą¹.

Tabela IV.1. Typy aktywności ekonomicznej w ogólnopolskiej próbie dorosłych mieszkańców miast, w badaniach z 1992 roku

Typ aktywności	N	%
Praca najemna	1099	48,0
Praca samodzielna	186	8,1
Praca dorywcza	13	0,6
Praca najemna i samodzielna	57	2,5
Praca najemna i praca uzupełniająca	70	3,1
Praca samodzielna i praca uzupełniająca	8	0,3
Po pracą – emeryci, renciści oraz uczniowie	253	11,0
Gospodynie domowe	354	15,5
Poszukiwanie pracy	98	4,3
Poszukiwanie pracy i praca dorywcza	12	0,5
Gospodynie domowe z pracą dorywczą	5	0,2
Gospodynie domowe poszukujące pracy	136	5,9
Ogółem	2291	100,0

Z danych zawartych w tabeli IV.1 wynika, że w czwartym roku rydkałnych zmian społeczno-ekonomicznych dominującą formą zatrudnienia pozostawała praca najemna w różnego rodzaju przedsiębiorstwach, wykonywana wyłącznie u jednego pracodawcy (48,0%). Pracownicy najemni oraz osoby mające bardziej złożoną sytuację pracowniczą stanowiły niewielki odsetek. Były wśród nich osoby, które wykonywały

¹ Do niepracujących zaliczamy również osoby, które wykonują jedynie zajęcia dorywcze w wymiarze mniejszym niż 15 godzin tygodniowo, a także osoby nie mające pracy – rencistów i emerytów oraz studentów.

pracę najemną u kilku pracodawców (3,1%), oraz respondenci, którzy łączyli status pracownika najemnego w pracy głównej z jakąś formą prowadzonej na własny rachunek działalności (2,5%).

Kolejną kategorię pracowników najemnych stanowiły osoby, których jedynym zajęciem była najemna praca dorywcza, a więc zajęcie zarobkowe wykonywane w czasie krótszym niż 15 godzin tygodniowo (0,6%). Rezydualną grupę wśród pracowników najemnych stanowili respondenci, którzy obok wykonywanej dorywczo pracy najemnej jednocześnie pracowali na własny rachunek – przede wszystkim w formie chałupnictwa lub różnego rodzaju nieregularnych zleceń (0,3%). Zjawiskiem, które w śladowej postaci udało się uchwycić pod koniec 1992, był fakt podejmowania dorywczej pracy najemnej zarówno przez gospodynie domowe (0,2%), jak i osoby bezrobotne, poszukujące pracy (0,5%). Sumując przypadki zatrudnienia w pracy głównej bądź dorywczej wyłącznie w charakterze pracownika najemnego oraz przypadki współwystępowania pracy najemnej z innymi formami zatrudnienia, otrzymamy liczbę osób pozostających w 1992 r. w kręgu pracy najemnej. Krąg ten obejmował więcej niż połowę ogółu dorosłych mieszkańców miast (55,2%).

Jest charakterystyczne, iż mimo poważnego wzrostu udziału sektora prywatnego w sferze wytwarzania dóbr i usług oraz na rynku pracy, proporcja respondentów pozostających w kręgu pracy samodzielnej, tzn. prowadzonej na własny rachunek, w 1992 r. wynosiła 11% i w porównaniu z odsetkiem pracowników najemnych była pięciokrotnie mniejsza. Najliczniejsi w tej grupie byli respondenci, dla których praca na własny rachunek była zajęciem głównym i jedynym (8,1%). Przypadki łączenia pracy na własny rachunek z zatrudnieniem o innym charakterze, choć w owym czasie bardzo rzadkie, były jednak uchwytne w badaniu reprezentacyjnym.

Pełny wykaz wyróżnionych w badaniu form aktywności pracowniczej lub rodzajów sytuacji ekonomicznej, obejmuje również respondentów, którzy nie mieli żadnej pracy zarobkowej i z różnych przyczyn pozostawali poza rynkiem pracy. Podstawowe powody braku aktywności ekonomicznej to prowadzenie domu oraz pobieranie nauki bądź otrzymywanie renty lub emerytury².

² Najliczniejszą grupę wśród osób biernych zawodowo stanowiły w naszym badaniu

Struktura form aktywności ekonomicznej, osób pracujących w 1992 r. według naszych danych była następująca:

Praca najemna	75,8%
Praca samodzielna	12,8%
Praca dorywcza	2,1%
Praca najemna i praca samodzielna	3,9%
Praca najemna i praca uzupełniająca	4,8%
Praca samodzielna i praca uzupełniająca	0,6%

Zróznicowanie statusów pracowniczych okazało się w rzeczywistości mniejsze od oczekiwanego: 90,7% ogółu pracujących to pracownicy, którzy mają jednorodny status zatrudnienia. Znaczy to, że jako najemni pracują tylko dla jednego pracodawcy bądź wyłącznie zajmują się pracą na własny rachunek, bądź też wykonują pracę dorywczą. Przypadki łączenia statusów zatrudnienia są w zasadzie nieliczne. Stosunkowo najczęściej zdarza się łączenie pracy najemnej wykonywanej dla dwóch pracodawców. Sytuacja taka dotyczy jednak mniej niż 5% ogółu pracujących. Opisana konfiguracja rodzajów aktywności

gospodynie domowe. Zgodnie z przyjętymi kryteriami, były to osoby, które w ogóle nie pracowały bądź pracowały poniżej 15 godzin tygodniowo i jednocześnie same uznały, że ich głównym zajęciem jest praca w gospodarstwie domowym. Określona w ten sposób kategoria gospodyń domowych stanowiła nieco więcej niż 1/5 badanej populacji (21,6%). Jest rzeczą ciekawą, że 6% spośród niepracujących, zajmujących się domem kobiet ujawniło swe zainteresowanie pracą poza domem i przyznało się do poszukiwania zajęcia zarobkowego. Jest to znamienne, niedostępna oficjalnym rejestrom i statystykom informacja. Należy ją traktować jako wskaźnik subiektywnie odczuwanego bezrobocia wśród gospodyń domowych. Wydaje się, iż fakt dążenia do znalezienia pracy przez te, być może nigdy nie pracujące kobiety, powinien być uwzględniony w szacunkach rzeczywistego bezrobocia.

Drugą pod względem liczebności kategorię osób ekonomicznie biernych tworzyli respondenci, których określiliśmy jako osoby „pozostające poza pracą”. Kategoria ta objęła 11% badanej populacji i praktycznie dotyczyła osób uczących się oraz rencistów i emerytów, pod warunkiem, że osoby te nie pracowały w ogóle bądź pracowały poniżej 15 godzin tygodniowo i zarazem nie wyrażały chęci podjęcia stałej pracy. Do kategorii „poza pracą” zaliczono też osoby, które nie pracowały i zarazem nie poszukiwały pracy w roku poprzedzającym badanie. W przypadku kobiet uwzględniono dodatkowo warunek, iż one same nie uznały pracy w gospodarstwie domowym za swoje główne zajęcie.

Kategorię, która kończy listę wyróżnionych w badaniu form aktywności ekonomicznej, stanowią osoby poszukujące pracy. Wśród niej są nie tylko osoby, które w ogóle nie

zarobkowej odzwierciedla stan aktualnych w chwili badań przekształceń rynku pracy, które wynikają z dwóch źródeł: strukturalnie warunkowanych dostępnych miejsc pracy oraz z wyborów i decyzji pracowniczych. Te ostatnie, np. dotyczące podejmowania działalności na własny rachunek, są zarazem wskaźnikiem przyjmowanej w owym czasie strategii adaptacyjnej.

Ze względu na własnościową formę przedsiębiorstw, pracownicy najemni stanowią grupę dość zróżnicowaną. Przy podziale zakładów pracy według form własności – tj. na państwowe, prywatne oraz będące własnością komunalną lub organizacji – warto odnotować, że w 1992 r. dla 3/4 pracowników najemnych miejscem pracy nadal pozostawało przedsiębiorstwo państwowe. Natomiast pozostali byli zatrudnieni w podobnej proporcji w przedsiębiorstwach prywatnych oraz zakładach i instytucjach samorządowych, lokalnych bądź należących do organizacji społecznych lub politycznych (odpowiednio 14,1% i 11,4%).

Z prywatnym sektorem gospodarki związana jest ponad 1/3 pracujących w ramach miejskiego rynku pracy (36,3%). Prawie połowę tej liczby stanowią właściciele firm oraz osoby prowadzące samodzielną działalność zarobkową w innej formie (38,5% i 8,7%). Pracownicy najemni zatrudnieni w sektorze prywatnym są nieco liczniejsi niż samodzielnicy, ale przewaga ta jest nieznaczna.

Ważnym wskaźnikiem sytuacji osób pracujących na własny rachunek jest fakt zatrudnienia osób spoza rodziny. Wielkość najemnej siły roboczej w prywatnym przedsiębiorstwie wskazuje na zakres prowadzonej działalności, siłę ekonomiczną i stopień profesjonalizacji. Z danych dla 1992 r. wynika, że nie więcej niż 1/3 właścicieli firm zatrudniała w tym okresie pracowników spoza rodziny, przy czym w 75% takich przypadków liczba pracowników najemnych nie przekracza 3 osób. O słabości ekonomicznej i niskiej organizacji prywatnych zakładów pracy świadczy fakt, iż w końcu 1992 r. w badanej próbie znalazł się tylko jeden właściciel zatrudniający 50 osób.

pracowały, ale także te, które pracowały krócej niż 15 godzin tygodniowo, bądź miały jedynie pracę dorywczą, lecz jednocześnie poszukiwały – w okresie naszych badań – pracy. Kategoria tak zdefiniowanych bezrobotnych wynosiła w końcu 1992 r. 10,7% badanej populacji. W stosunku do ogółu aktywnych zawodowo, wliczając w to także pracujących dorywczo – poniżej 15 godzin tygodniowo, bezrobotni stanowili 16,5%.

Formalnoprawne cechy zatrudnienia określają status pracowniczy i przesądzają nie tylko o podstawowych cechach położenia na rynku pracy, ale także współdecydują o różnych szczegółowych aspektach sytuacji społeczno-zawodowej pracowników zaliczanych do danej kategorii działalności zarobkowej. Zebrane materiały umożliwiają analizę powiązań pomiędzy formą aktywności ekonomicznej traktowaną jako kategoria strukturalną, a indywidualnymi cechami pozycji społecznej i sytuacji pracy. Jedną z podstawowych kwestii dotyczy kształtowania się określonej struktury społeczno-demograficznej ze względu na płeć i wiek, w zależności od typu aktywności ekonomicznej. Odpowiednie dane zawiera tabela IV.2.

Tabela IV.2. Struktura płci i wieku w obrębie poszczególnych typów aktywności ekonomicznej w badaniach z 1992 roku

Typ aktywności ekonomicznej	Płeć		Wiek	
	kobieta	męż- czyzna	do 35 lat	36 lat i więcej
Praca najemna	50,3	49,7	36,9	63,1
Praca samodzielna	26,3	73,7	43,0	57,0
Praca dorywcza	23,1	76,9	15,4	84,6
Praca najemna i samodzielna	28,1	71,9	38,6	61,4
Praca najemna i praca uzupełniająca	35,7	64,3	38,6	61,4
Praca samodzielna i praca uzupełniająca	25,0	75,0	62,5	37,5
Po pracę – emeryci, renciści oraz uczniowie	18,6	81,4	18,7	81,3
Gospodynie domowe	100,0	–	29,7	70,3
Poszukiwanie pracy	10,2	89,8	51,0	49,0
Poszukiwanie pracy i praca dorywcza	41,7	58,3	66,7	33,3
Gospodynie domowe z pracą dorywczą	100,0	–	–	100,0
Gospodynie domowe poszukujące pracy	100,0	–	50,7	49,3
Średnia w populacji (x)	52,6	47,34	35,8	64,2
Ogółem	1205	1086	802	1469

Najbardziej wyrównanym udziałem kobiet i mężczyzn odznaczają się pracownicy najemni, zatrudnieni tylko u jednego pracodawcy. Struktura płci w tej kategorii badanych jest zrównoważona i bliska rozkładowi tego czynnika w całej populacji. W przypadku pozostałych form działalności zarobkowej sytuacja jest odmienna. *Kobiety są wyraźnie niedoreprezentowane zarówno w pracy samodzielnej, jak i dorywczej, a także pod względem łączenia kilku statusów zatrudnienia.*

Zdecydowana przewaga mężczyzn w każdym z tych przypadków ujawnia nowy wymiar segregacji społeczno-ekonomicznej. Tym razem dotyczy on działalności zawodowej i wyraża się w niesymetrycznym dostępie do kategorii zatrudnienia określonych ze względu na status pracowniczy.

Struktura wieku pracowników w obrębie poszczególnych form aktywności ekonomicznej kształtuje się według odmiennego wzorca. Najbardziej wyrównanym udziałem osób młodych i starszych odznacza się kategoria osób trudniących się samodzielną działalnością. Porównując te proporcje ze strukturą wieku w całej populacji można stwierdzić, że wśród prowadzących działalność na własny rachunek młodzi są wyraźnie nadreprezentowani.

Stosunkowo największą przewagę młodych pracowników widać wśród osób łączących pracę samodzielną z dorywczą pracą najemną. Zjawisko to jest dość oczywiste, bowiem status „wielopracowca” wymaga większej mobilizacji i znacznej energii życiowej. Ponadto, większemu wysiłkowi sprzyja zapewne silniejsza u młodych osób motywacja, by sprostać rosnącym potrzebom i aspiracjom. Natomiast wśród pracowników najemnych, podobnie jak w całej próbie, przeważają osoby starsze. To również wydaje się naturalne, ponieważ wraz z wiekiem wznaga się konserwatywne nastawienie i niechęć wobec zmian, co nie sprzyja poszukiwaniu nowych rozwiązań czy podejmowaniu prób zmiany statusu pracowniczego.

Nowe wymiary strukturalizacji społecznej

W konceptualizacji struktury społecznej szczególne znaczenie przypisuje się pozycji zawodowej. Przemawiają za tym ważne racje teoretyczne i empiryczne. Nikt nie kwestionuje tezy, że zależne od wykonywanego zajęcia zarobkowego usytuowanie w strukturze społeczno-zawodowej w dużym stopniu określa szanse życiowe człowieka i jego pozycję we współczesnym społeczeństwie. Przesądza o tym uniwersalny mechanizm strukturalizacji społeczno-zawodowej, który polega na kształtowaniu względnie trwałych związków – z jednej strony, pomiędzy wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi, a dochodem i uznaniem społecznym – z drugiej. W ustabilizowanym społeczeństwie przemysłowym na ogół jest tak, że zdobywane przez

lata wykształcenie i kwalifikacje zawodowe niejako predestynują człowieka do podejmowania określonych zajęć i stanowisk. Z kolei rodzaj wykonywanego zajęcia przesądza o wysokości dochodu z pracy i rozmiarze uznania społecznego, jakim cieszy się jednostka w związku z pełnioną rolą zawodową.

Kanon zgodności czynników statusu jest normą, która w warunkach polskich w wyniku różnych procesów ulegała różnokierunkowej modyfikacji. Już w latach 70. obserwowano zmniejszanie się zależności dochodu z pracy od poziomu wykształcenia i stopnia kwalifikacji. Tendencja ta była częściowo rezultatem wzrastającego zróżnicowania wewnątrz każdego prawie zawodu i wewnątrz wszystkich szerszych grup zawodów. Dane statystyczne i potoczna obserwacja wskazują, że w latach 80. korelacja między pozycją zawodową a dochodem z pracy była jeszcze słabsza. Postępujące osłabienie związku pozycji społeczno-zawodowej z poziomem dochodu z pracy uzasadniało twierdzenie, że tradycyjna strukturalizacja klasowo-warstwowa i strukturalizacja społeczno-zawodowa uległy daleko posuniętej dezorganizacji lub amorfizacji (Słomczyński, Janicka, Wesołowski 1994). Amorfizacja widoczna była również w sferze postaw i zachowań. Fakt ten wiązano z ujednoczeniem szans i warunków życiowych ogółu pracujących, którzy byli poddani działaniu tych samych zasad państwowej gospodarki planowej, podporządkowanej nadrzędnym celom natury politycznej (Narojek 1981; Poleszczuk 1991). Zasada priorytetów w gospodarce i „bliskość” wobec kręgów władzy, decydowały o szczególnej pozycji niektórych działów gospodarki, branż oraz konkretnych zakładów pracy. Kreowanie swoistej struktury zetazyzowanego społeczeństwa umożliwiały system dystrybucji przywilejów i pozapieniężnych nagród.

Nowa od kilku lat sytuacja społeczno-ekonomiczna skłania do podjęcia próby takiej conceptualizacji struktury społeczno-zawodowej, która uwzględniałaby nowe zjawiska, a więc przede wszystkim restytucję własności prywatnej (w różnych formach) oraz stosowanie rynkowych kryteriów w ocenie wartości pracy. Biorąc pod uwagę dwa kryteria: rodzaj własności zakładu pracy oraz funkcję pełnioną w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, nowy porządek społeczno-zawodowy określić można jako układ segmentacyjny złożony z następujących kategorii pracowników: (1) kierowników w zakładach państwowych, (2) kierowników w zakładach niepaństwowych, (3)

pracowników na stanowiskach wykonawczych w zakładach państwowych, (4) pracowników na stanowiskach wykonawczych w zakładach niepaństwowych, (5) pracujących na własny rachunek, którzy zatrudniają pracowników najemnych, (6) pracujących na własny rachunek nie zatrudniających pracowników najemnych. Dane w tabeli IV.3 mówią o tym, jak liczne są poszczególne segmenty wśród badanej w 1992 r. ogólnopolskiej próby dorosłych mieszkańców miast. Przedstawiają również charakterystykę owych segmentów ze względu na płeć i wiek.

Tabela IV.3. Struktura płci i wieku w segmentach układu organizacyjno-własnościowego

Kategoria w strukturze własnościowo-organizacyjnej	Płeć		Wiek		Razem
	kobiety	mężczyźni	do 35 lat	36 i powyżej	
Kierownicy w zakładach państwowych	38,1	61,9	18,8	81,3	176
Kierownicy w zakładach niepaństwowych	24,5	75,5	30,6	69,4	49
Pracownicy wykonawczy w zakładach państwowych	56,1	43,9	40,0	60,0	643
Pracownicy wykonawczy w zakładach niepaństwowych	48,9	51,1	43,3	56,7	201
Pracujący na własny rachunek zatrudniający siłę najemną	27,1	72,9	42,9	57,1	70
Pracujący na własny rachunek nie zatrudniający siły najemnej	27,4	72,6	43,4	56,6	106
Średnia w populacji (x)	47,1	52,9	37,7	62,3	1275

Z przedstawionych danych jednoznacznie wynika, że powstawanie miejsc pracy w sektorze prywatnym nie jest okolicznością sprzyjającą zatrudnieniu w nim kobiet. Niedoreprezentowaniu kobiet w dziedzinie prywatnej przedsiębiorczości towarzyszy również rzadsza ich obecność wśród kadry kierowniczej zakładów niepaństwowych. Jedynie wykonawcze stanowiska sektora prywatnego – oznaczające pracę najemną – są w zbliżonej proporcji obsadzone przez pracowników obu płci. Prawidłowość ta wiąże się z kwestią segregacji w dostępie do pozycji społeczno-zawodowych. Okazuje się, że poza wyznaczonymi tradycją uwarunkowaniami rozdziału ról zawodowych kobiet i mężczyzn, istnieją inne czynniki, które powodują, że każdy z sektorów własnościowych kieruje się odmiennymi zasadami doboru pracowników. Potoczna obserwacja

podpowiada, że większa konkurencyjność prywatnych zakładów zmniejsza szanse kobiet na tym rynku pracy. Ze względu na obowiązki wychowawcze i rodzinne są one mniej dyspozycyjne i mają większe trudności w dostosowaniu się do wysokich wymagań pracodawcy.

Z kolei struktura wieku zatrudnionych wskazuje, że stanowiska kierownicze są niejako zarezerwowane dla pracowników starszych (36 lat i powyżej). Choć w zakładach niepaństwowych proporcja osób młodszych zajmujących te stanowiska jest o połowę wyższa niż w zakładach państwowych, to i tak pracownicy starsi stanowią prawie 70% kadry kierowniczej. Charakterystyczne, że pod względem struktury wieku prywatni przedsiębiorcy nie różnią się od najemnych pracowników wykonawczych zarówno w zakładach państwowych, jak i prywatnych.

W tabeli IV.4. i IV.5 podano średnie wartości podstawowych cech pozycji społecznej, a także ważniejszych charakterystyk sytuacji pracy,

Tabela IV.4. Zmienne charakteryzujące położenie społeczne w poszczególnych segmentach układu organizacyjno-własnościowego (średnie wartości, stosunek do średniej w populacji i stopień wyjaśnionej wariancji *eta*)

Nazwa kategorii	Cechy pozycji społeczno-zawodowej:							
	wykształcenie		dochód		wymogi kwalifikacyjne		polska skala prestiżu	
	a	b	a	b	a	b	a	b
Kierownicy w zakładach państwowych	12,82	108	3153	119	60,5	141	48,2	134
Kierownicy w zakładach niepaństwowych	13,22	112	3790	143	64,1	149	49,5	137
Pracownicy wykonawczy w zakładach państwowych	11,60	98	2228	84	43,2	101	33,7	93
Pracownicy wykonawczy w zakładach niepaństwowych	11,20	95	2370	89	34,2	80	27,9	77
Samodzielni zatrudniający pracowników	12,56	106	4747	179	32,5	76	42,4	118
Samodzielni niezatrudniający pracowników	11,78	100	3378	127	29,3	68	38,4	106
Średnia ogółem	11,83		2655		42,99		36,1	
<i>eta</i>	0,260		0,412		0,412		0,398	

a – średnie wartości danej cechy w grupie.

b – średnia wartość danej cechy w grupie w stosunku do średniej w populacji (w %).

Tabela IV.5. Zmienne charakteryzujące sytuację zawodową w poszczególnych segmentach układu organizacyjno-własnościowego (średnie wartości, stosunek do średniej w populacji i stopień wyjaśnianej wariancji *eta*)

Nazwa kategorii	Złożoność pracy ze względu na:						Kolektywna złożoność pracy		Liczba godzin pracy tygodniowo		Staż pracy w latach	
	dane		przedmioty		ludzi		a	b	a	b	a	b
	a	b	a	b	a	b	a	b	a	b	a	b
Kierownicy w zakładach państwowych	4,04	149	4,94	122	5,00	149	4,36	122	44,45	101	9,69	124
Kierownicy w zakładach niepaństwowych	4,57	169	5,10	126	5,21	155	4,55	127	47,96	109	3,84	49
Pracownicy wykonawczy w zakładach państwowych	2,41	89	3,89	96	3,09	92	3,38	94	40,75	92	9,42	121
Pracownicy wykonawczy w zakładach niepaństwowych	1,77	65	3,42	85	2,32	69	3,05	85	43,27	98	5,23	67
Samodzielni zatrudniający pracowników	3,51	130	4,34	107	4,24	126	4,23	118	58,94	133	5,01	64
Samodzielni nie zatrudniający pracowników	2,95	109	4,18	104	3,14	94	3,93	110	54,92	124	40,4	52
Średnia ogółem	2,71	2,71	4,04	4,04	3,36	3,36	3,59	3,59	44,17	44,17	7,79	7,79
<i>eta</i>	0,385		0,199		0,428		0,420		0,451		0,283	

a – średnie wartości danej cechy w grupie.

b – średnia wartość danej cechy w grupie w stosunku do średniej w populacji (w %).

jakimi odznaczają się poszczególne segmenty organizacyjno-własnościowego układu. Dane te stanowią podstawę oceny stopnia, w jakim segmenty tego układu są hierarchicznie zróżnicowane. Okazuje się, że mierzony stosunkiem korelacyjnym (*eta*) stopień zróżnicowania tego układu, choć zawsze istotny statystycznie, nie jest szczególnie duży. Zróżnicowanie w wymiarze dochodu, wymogów kwalifikacyjnych, a także prestiżu kształtuje się na zbliżonym poziomie (*eta* \approx 0,40). Cechą stosunkowo najmniej zależną od przynależności grupowej jest wykształcenie.

Warto podkreślić, że kategorią najwyżej lokującą się w hierarchii wykształcenia, wymogów kwalifikacyjnych i prestiżu są kierownicy w zakładach niepaństwowych. W zakresie wszystkich tych kryteriów dystansują oni swoich funkcyjnych odpowiedników w zakładach państwowych. W przypadku pracowników wykonawczych, wzajemna relacja sektora państwowego i prywatnego – ze względu na omawiane cechy – jest odwrócona. To pracownicy w zakładach państwowych mają nieco wyższe wykształcenie i wyższy prestiż oraz wykonują pracę wymagającą wyższych kwalifikacji. Natomiast – w porównaniu z analogiczną grupą pracowników w zakładach niepaństwowych – ich zarobki, średnio biorąc, są niższe. A zatem, odnosząc wysokość dochodu do faktycznego wkładu pracy – mierzonego wykształceniem i złożonością zadań – mówić można o swoistym uprzywilejowaniu pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach prywatnych.

Zatem „beneficjentami” procesu transformacji – ze względu na stosunek nagród do nakładów – są w kolejności następujące kategorie pracownice: (1) właściciele warsztatów pracy zatrudniający pracowników najemnych, (2) kierownicy w zakładach niepaństwowych, (3) pracujący na własny rachunek, lecz nie zatrudniający pracowników, a następnie (4) kierownicy w zakładach państwowych. Pracownicy na stanowiskach wykonawczych w zakładach niepaństwowych w hierarchii dochodu lokują się przed pracownikami wykonawczymi z przedsiębiorstw państwowych. Hierarchia wyróżnionych segmentów struktury zawodowej ze względu na dochód wskazuje na wyraźne uprzywilejowanie sektora prywatnego. Fakt, iż porządkowi, jaki wynika z wielkości uzyskiwanych nagród, nie towarzyszy analogiczna hierarchia ze względu na natężenie wkładu pracy, zdaje się wskazywać, iż u podłoża

strukturalizacji nowego rodzaju nie leży mechanizm równoważenia nakładów i nagród, lecz przede wszystkim mechanizm rynkowy nagradzania ryzyka finansowego, zdolności mobilizacji kapitału oraz elastyczności w podejmowaniu decyzji i przedsiębiorczości. Trzeba przyznać, iż w dotychczasowych sposobach operacjonalizacji pozycji społeczno-zawodowej, kryteria rynkowe nie były brane pod uwagę. Tak więc żadna z proponowanych skal zawodów nie uwzględnia bezpośrednio tego aspektu aktywności ekonomicznej. Wydaje się, że najbliższa temu wymiarowi pozycji społecznej jest kompleksowa złożoność pracy. W syntetyczny sposób wyraża ona poziom skomplikowania całości podejmowanych w pracy zadań.

Inny aspekt nakładów ponoszonych z tytułu działalności zawodowej wyraża skala wymogów kwalifikacyjnych. Jest ona syntetycznym wskaźnikiem poziomu przygotowania, niezbędnego do wykonania czynności narzuconych przez rolę zawodową. Uwzględniając takie kryteria, jak poziom wykształcenia oraz niezbędną w danym zawodzie ogólną złożoność pracy, skala ta mierzy kwalifikacje zawodowe określone niejako na poziomie normatywnym. Jednakże dopiero skala złożoności określona dla konkretnego stanowiska roboczego daje głębszy wgląd w rzeczywistą sytuację pracy. Oba konstrukty, mimo że pozostają w dość ścisłym związku ($r = 0,66$), empirycznie nie są tożsame. Kompleksowa złożoność pracy mierzona na poziomie indywidualnych stanowisk roboczych, wyjaśnia około 44%, a więc mniej niż połowę, wariacji wymogów kwalifikacyjnych, jakie przypisywane są kategoriom zawodowym.

Uwzględniając różne poziomy konceptualizacji pojęcia złożoności, spójrzmy na strukturę związków korelacyjnych, jakie łączą wymogi kwalifikacyjne z dochodem w obrębie niektórych segmentów pracownych.

Dysproporcja pomiędzy poziomem wymogów kwalifikacyjnych a wysokością dochodów, charakterystyczna dla pracujących na własny rachunek, zmniejsza się wyraźnie, gdy sytuację pracy opisujemy za pomocą złożoności określonej nie na poziomie całej grupy zawodowej, lecz odniesionej do konkretnego stanowiska roboczego. Okazuje się, że poziom kompleksowej złożoności pracy prywatnych przedsiębiorców – choć niższy od tego, który charakteryzuje zadania zawodowe kierowników zarówno w sektorze państwowym, jak i prywatnym – przewyż-

sza jednak średnią dla ogółu pracujących. Zarówno praca z danymi, jak i kontakty z ludźmi, w przypadku właścicieli zatrudniających pracowników, odznaczają się – w stosunku do przeciętnej – wyższym o około 25–30% poziomem złożoności (por. tab. IV.5).

Analiza charakteru zadań i stopnia skomplikowania wykonywanych w pracy czynności dowodzi, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wykonawczych w przedsiębiorstwach państwowych wykonują bardziej złożoną pracę niż ich odpowiednicy w sektorze prywatnym. Obserwowane różnice poziomu złożoności pracy między poszczególnymi segmentami są sygnałem świadczącym o pojawieniu się strukturalizacji hierarchicznej nowego typu. Prezentowane dane wskazują, że własnościowa forma zakładu pracy oraz charakter stanowiska zajmowanego w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa stają się strukturotwórczą osią wyłaniającego się układu nowych zróżnicowań.

Tradycyjny podział społeczno-zawodowy a segmentacja organizacyjno-własnościowa

Podział społeczno-zawodowy mimo postępującej w latach 80. amorfizacji, szczególnie widocznej ze względu na rozerwanie związku pozycji zawodowej z dochodem, zachowywał jednak rangę podstawowej płaszczyzny hierarchicznych zróżnicowań w zakresie najważniejszych wyznaczników pozycji społecznej (Janicka 1987; Słomczyński, Janicka, Wesołowski 1994; Domański 1995). Wobec kształtowania się strukturalizacji nowego typu – ze względu na rodzaj własności zakładu pracy i stanowisko – nasuwa się potrzeba porównania jego funkcji strukturotwórczej z tradycyjnym podziałem społeczno-zawodowym.

Syntetycznym wskaźnikiem ewentualnej odrębności lub tożsamości porównywanych układów jest stopień wyjaśnianej wariacji każdego z nich uzyskany przy użyciu określonego zestawu kryteriów. Miarą stopnia zróżnicowania grup tworzących dany układ jest wielkość korelacji kanonicznej. Im jej wartość jest wyższa, tym dystanse między segmentami badanego układu są bardziej przejrzyste. Informację tę oraz inne wyniki analizy dyskryminacyjnej przedstawiono w tabeli IV.6. Pozwalają one również określić i po-

Tabela IV.6. Wagi kanoniczne i współczynniki korelacji z pierwszym wymiarem dyskryminacji kanonicznej dla zmiennych charakteryzujących układ społeczno-zawodowy oraz układ organizacyjno-własnościowy^a

Nazwa zmiennej	Układ społeczno-zawodowy (11 kategorii)		Układ segmentacyjny (6 kategorii)	
	standaryzowane wagi kanoniczne ^a	korelacja czynnika z I wymiarem dyskryminacji	standaryzowane wagi kanoniczne	korelacja czynnika z I wymiarem dyskryminacji
Złożoność pracy z:				
– danymi	0,572	0,812	0,290	0,465
– przedmiotami	-0,027	0,215	-0,023	-0,192
– ludźmi	0,260	0,651	0,324	0,462
Liczba godzin pracy	-0,156	0,085	0,647	0,651
Stanowisko	0,135	0,267	–	–
Staż pracy	-0,009	-0,030	-0,130	-0,184
Wykształcenie	0,456	0,688	-0,119	0,286
Dochód	0,043	0,204	0,478	0,656
Korelacja kanoniczna ^b	–	84,4	–	57,2

^a Waga kanoniczna odpowiada standaryzowanemu współczynnikowi dyskryminacji kanonicznej.

^b Wartość korelacji kanonicznej odpowiada procentowi wyjaśnianej wariancji w analizie regresji.

^{*} Uwzględniony w analizie układ społeczno-zawodowy obejmuje 11 kategorii (z wyłączeniem właścicieli), a układ organizacyjno-własnościowy składa się z 6 kategorii określonych ze względu na formy własności zakładu pracy oraz rodzaj zajmowanego stanowiska.

równać rolę, jaką w powstawaniu i umacnianiu różnego typu strukturalizacji społecznej pełnią niektóre kryteria pozycji społecznej.

Porównanie dwóch układów strukturalizacyjnych dowodzi, że *tradycyjny podział społeczno-zawodowy nadal zachowuje podstawowe znaczenie stratyfikacyjne*. Wielkość porównywanych współczynników korelacji kanonicznej świadczy o tym, że jest on silniej wykrystalizowany niż podział segmentacyjny oraz że uwzględnione zmienne lepiej go wyjaśniają.

Zestaw uwzględnionych w analizie zmiennych wyjaśnia w 85% istniejące zróżnicowanie społeczno-zawodowe. Krystalizacja układu organizacyjno-własnościowego, choć wyraźna, jest jednak zdecydowanie słabsza. Poziom wyjaśnianej wariancji w tym przypadku spada poniżej 60%.

Konstytutywne znaczenie dla podziału społeczno-zawodowego zachowuje wymiar kwalifikacji. Wskazuje na to poziom korelacji z funkcją dyskryminacyjną takich cech, jak złożoność pracy z danymi, kontaktów z ludźmi oraz poziom wykształcenia. W układzie segmentacyjnym – wyróżnionym ze względu na miejsce w organizacji pracy oraz formę własności zakładu pracy – rolę tę pełni przede wszystkim dochód, tygodniowy czas pracy oraz forma własności zakładu pracy. Maleje natomiast znaczenie kwalifikacji jako wyróżnika przynależności grupowej w obrębie tego układu.

Zestawienie IV.1. Dystanse pomiędzy grupami układu społeczno-zawodowego oraz organizacyjno-własnościowym według wag kanonicznych dla I wymiaru dyskryminacji (wartości standaryzowane)

Kategorie społeczno-zawodowe		Grupy w układzie organizacyjno-własnościowym	
Dyrektorzy	100,0	Samodzielni zatrudniający pracowników	100,0
Specjaliści nietechniczni	98,8	Kierownicy w zakładach niepaństwowych	70,7
Specjaliści techniczni	87,5	Samodzielni niezatrudniający pracowników	60,8
Pracownicy administracji	67,9	Kierownicy w zakładach państwowych	43,2
Technicy	55,2	Pracownicy wykonawczy w zakładach niepaństwowych	1,7
Pracownicy biurów	47,9	Pracownicy wykonawczy w zakładach państwowych	0,0
Brygadziści	43,2		
Pracownicy handlu	31,9		
Robotnicy wykwalifikowani	16,9		
Robotnicy niewykwalifikowani	4,1		
Fizyczni pracownicy usług	0,0		

Zaletą analizy dyskryminacyjnej jest jej zdolność do określenia w wymierny sposób dystansów – pomiędzy grupami wyjaśnianego układu – określonych za pomocą włączonych do analizy zmiennych niezależnych. Wyrażone w standaryzowanej formie odpowiednie współczynniki dają podstawę do hierarchicznego uporządkowania analizowanych grup. Z danych przedstawionych w Zestawieniu IV.1 wynika, iż na najniższym poziomie tej hierarchii lokują się robotnicy.

Nie ma wątpliwości, że nawet ci z wyższymi kwalifikacjami sytuują się poniżej pracowników biurowych, pracowników handlu, a także brygadzystów.

Warto również zwrócić uwagę na układ dystansów dzielących grupy wyróżnione w układzie funkcyjno-własnościowym, a zwłaszcza kategorie zajmujące krańcowe pozycje w tym układzie. Na jego szczycie znajdują się prywatni przedsiębiorcy zatrudniający pracowników najemnych, a na dole – pracownicy na stanowiskach wykonawczych, w zakładach państwowych. Na uwagę zasługuje również dystans oddzielający, z jednej strony, pracowników wykonawczych w zakładach państwowych i niepaństwowych od kierowników, a z drugiej – od właścicieli. Utrwalanie się tej osi strukturalizacji potwierdza *znaczenie statusu zatrudnienia i charakteru zajmowanego stanowiska roboczego jako ważnych kryteriów powstającego nowego podziału.*

Różnicowanie się pozycji społecznej pracowników fizycznych

Celem dotychczasowych analiz było porównanie stopnia kryształizacji dwóch typów porządku strukturalnego; tradycyjnego podziału społeczno-zawodowego oraz wyłaniającego się układu funkcyjno-własnościowego. W ujęciu makrostrukturalnym pracownicy fizyczni stanowią jedynie frakcję ogółu pracowników państwowych bądź prywatnych. Ponieważ procesy transformacyjne związane z urynkowaniem gospodarki z oczywistych powodów dotyczą przede wszystkim przedsiębiorstw państwowych, należy oczekiwać, iż szczególnie silne procesy wewnątrzgrupowego zróżnicowania sytuacji zawodowej i społecznej obejmują przede wszystkim pracowników fizycznych sektora państwowego. Przypomnijmy, że w 1992 r. zdecydowana większość robotników była zatrudniona w państwowych zakładach pracy (prawie 3/4). Mniej niż 20% pracowało u prywatnych pracodawców, a niewiele ponad 10% było pracownikami najemnymi w zakładach o mieszanej formule własnościowej.

Gałęziowa struktura zatrudnienia pracowników fizycznych objętych naszym badaniem była następująca: 55,8% robotników pracowało w przemyśle, a wytwarzaniem dóbr i usług materialnych poza

przemysłem zajmowało się 22,6% robotników. Na pozostałe dziedziny aktywności ekonomicznej obejmujące usługi materialne, administrację, handel itp. przypadało 21,6% robotników.

Należy podkreślić, że w dotychczasowych studiach nad położeniem społecznym robotników, głównym kryterium ich różnicowania był poziom kwalifikacji. Niekiedy – zwłaszcza w badaniu poziomu uzyskiwanych z pracy dochodów – uwzględniano również dział gospodarki lub rodzaj branży, do której należał zakład pracy (Domański 1987).

Dokładając do tych dwóch kryteriów trzeci czynnik – własnościowy sektor gospodarki – otrzymamy schemat podziału pracowników fizycznych, na który składa się osiem następujących kategorii: (1) robotnicy wykwalifikowani zatrudnieni w przemyśle państwowym, (2) robotnicy wykwalifikowani w pozostałych działach sektora państwowego, (3) robotnicy wykwalifikowani zatrudnieni w przemyśle niepaństwowym, (4) robotnicy wykwalifikowani w pozostałych działach sektora prywatnego, (5) robotnicy niewykwalifikowani zatrudnieni w przemyśle państwowym, (6) robotnicy niewykwalifikowani zatrudnieni w pozostałych działach sektora państwowego, (7) robotnicy niewykwalifikowani zatrudnieni w przemyśle niepaństwowym, (8) pozostali robotnicy niewykwalifikowani w sektorze prywatnym. Dane przedstawiające strukturę pracowników fizycznych wynikającą z takiego podziału, oraz informacje o płci i wieku robotników zaliczonych do poszczególnych kategorii strukturalnych zamieszczono w tabeli IV.7.

Okazuje się, że robotnicy zatrudnieni w sektorze państwowym w 1992 r. stanowili ponad połowę ogółu badanych pracowników fizycznych. Większość spośród nich pracowała w przemyśle. Natomiast robotnicy wykwalifikowani sektora prywatnego stanowili 1/5 ogółu pracowników fizycznych. Proporcje zatrudnienia tej kategorii robotników w przemyśle i pozostałych działach gospodarki kształtowały się podobnie. Natomiast robotnicy niewykwalifikowani znaleźli zatrudnienie przede wszystkim w pozaprzemysłowych działach sektora państwowego. Łącznie z zatrudnionymi w sektorze prywatnym, robotnicy niewykwalifikowani stanowili około 27% ogółu pracowników fizycznych. Zebrane dane pozwalają stwierdzić, że każda z wyróżnionych kategorii robotników odznaczała się swoistą strukturą płci i wieku. Znaczną nadreprezentację kobiet wśród pracowników niewykwalifikowanych można zaobser-

Tabela IV.7. Struktura płci i wieku w poszczególnych kategoriach pracowników fizycznych, wyróżnionych ze względu na poziom kwalifikacji, dział i sektor własnościowy gospodarki

Kategoria pracowników fizycznych	Płeć		Wiek		Razem
	kobiety	mężczyźni	do 35 lat	36 i powyżej	
Robotnicy wykwalifikowani w przemyśle państwowym	18,3	81,7	40,8	59,2	169
Robotnicy wykwalifikowani w pozostałych działach sektora państwowego	4,9	95,1	40,7	59,3	81
Robotnicy wykwalifikowani w przemyśle niepaństwowym	33,3	66,7	41,7	58,3	48
Robotnicy wykwalifikowani w pozostałych działach sektora niepaństwowego	1,8	98,2	42,1	57,9	57
Robotnicy niewykwalifikowani w przemyśle państwowym	63,2	36,8	34,2	65,8	38
Robotnicy niewykwalifikowani w pozostałych działach sektora państwowego	70,2	29,8	24,6	75,4	57
Robotnicy niewykwalifikowani w przemyśle niepaństwowym	53,3	46,7	53,3	46,7	15
Robotnicy niewykwalifikowani w pozostałych działach sektora niepaństwowego	52,4	47,6	33,3	66,7	21
Ogółem	27,8	72,2	38,7	61,3	486

wować w sektorze państwowym, zarówno w przemyśle, jak i w pozostałych działach gospodarki. Stosunkowo najwięcej kobiet – na stanowiskach robotników wykwalifikowanych zatrudnionych było w przemyśle niepaństwowym. W porównaniu z przemysłem państwowym w sektorze prywatnym było ich prawie dwa razy więcej (33,3% i 18,3%).

Charakterystyczne jest, że struktura wieku wykwalifikowanych pracowników fizycznych nie wykazywała odchyżeń w zależności od sektora czy gałęzi zatrudnienia. Pewna przewaga starszych pracowników (36 lat i więcej) nie odbiega zbytnio od proporcji charakteryzującej całą populację. Jedynie wśród robotników niewykwalifikowanych zatrudnionych w przemyśle niepaństwowym jest mniej star-

szych osób. Wynika to zapewne z niepisanych zasad kształtujących w owym czasie politykę zatrudnienia w sektorze prywatnym.

Strukturę wewnętrznych zróżnicowań w obrębie pracowników fizycznych ilustrują wyniki analizy dyskryminacyjnej (por. tabela IV.8). Pozwala ona określić rolę poszczególnych czynników w kształtowaniu nowego typu segmentacji pracowników fizycznych. Do kryteriów definicyjnych położenia społecznego robotników, poza podstawowymi cechami pozycji społecznej, tj. wykształceniem i dochodem, włączono również charakterystyki dotyczące sytuacji pracy, a więc cząstkowe wymiary złożoności zadań roboczych, czas pracy oraz długość stażu na danym stanowisku.

Tabela IV.8. Wagi kanoniczne i współczynniki korelacji z pierwszym wymiarem dyskryminacji kanonicznej dla zmiennych charakteryzujących różne układy segmentacyjne w obrębie pracowników fizycznych^a

Nazwa zmiennej	Układ segmentacyjny I (8 kategorii)		Układ segmentacyjny II (4 kategorii)	
	Standaryzowane wagi kanoniczne ^a	Korelacja czynnika z I wymiarem dyskryminacji ^b	Standaryzowane wagi kanoniczne ^a	Korelacja czynnika z I wymiarem dyskryminacji ^b
Złożoność pracy z:				
– danymi	0,058	0,350	0,040	0,345
– przedmiotami	0,725	0,855	0,722	0,859
– ludźmi	0,135	0,379	0,161	0,397
Liczba godzin pracy	0,149	0,220	0,056	0,156
Staż pracy	0,218	0,192	0,254	0,231
Wykształcenie	0,316	0,457	0,313	0,464
Dochód	0,239	0,373	0,244	0,368
Korelacja kanoniczna ^b	–	0,651	–	0,627

^a Waga kanoniczna odpowiada standaryzowanemu współczynnikowi dyskryminacji kanonicznej.

^b Wartość korelacji kanonicznej odpowiada procentowi wyjaśnianej wariancji w analizie regresji.

^{*} Uwzględniony w analizie pierwszy układ segmentacyjny (I) obejmuje 8 kategorii. Określono go na podstawie łącznego uwzględnienia 3 następujących kryteriów: poziomu kwalifikacji, branży oraz sektora własnościowego gospodarki. Drugi układ segmentacyjny (II) składa się z 4 kategorii pracowników fizycznych. Określono go na podstawie łącznego uwzględnienia dwóch kryteriów: poziomu kwalifikacji oraz sektora własnościowego gospodarki.

Łączne uwzględnienie wymienionych cech pozwala wyjaśnić 65% wariacji obserwowanej w układzie ośmiu grup. Warto podkreślić, że wynik ten jest zbliżony z poziomem korelacji kanonicznej uzyskanej dla ogółu pracujących. Fakt ten wskazuje na podobieństwo procesów strukturalizacyjnych zachodzących w obrębie poszczególnych segmentów pracowniczych, jak i w całej populacji.

Wagi kanoniczne i współczynniki korelacji pozwalają określić, które z uwzględnionych kryteriów sytuacji zawodowej lub społecznej najbardziej przyczyniają się do istniejącego zróżnicowania. Z danych wynika, że podstawową płaszczyzną międzygrupowego różnicowania się pracowników fizycznych jest przede wszystkim złożoność pracy z przedmiotami ($r = 0,855$). Na drugim miejscu lokuje się wykształcenie ($r = 0,457$). Pozostałe wymiary złożoności pracy, a więc poziom złożoności kontaktów z ludźmi oraz działań na symbolach, mają podobną moc dyskryminacyjną. Jest ona porównywalna z funkcją, jaką w procesie różnicowania pełnią dochody z pracy ($0,397 < r < 0,345$). Natomiast okazuje się, że najmniej istotnym czynnikiem w kształtowaniu odrębności pomiędzy poszczególnymi kategoriami pracowników fizycznych jest staż i czas pracy ($r = 0,231$ i $r = 0,156$).

Warto podkreślić, że analogiczna analiza przeprowadzona dla układu kategorii robotniczych, zdefiniowanego w inny sposób, przynosi podobne rezultaty. Zakładając wyższy poziom agregacji w tym układzie pominięto rozróżnienie działów zatrudnienia na dziedzinę przemysłu i nie związane z przemysłem gałęzie, a uwzględniono wyłącznie poziom kwalifikacji zawodowych oraz własnościowy charakter sektora zatrudnienia. Określony w ten sposób układ segmentacyjny tworzą następujące kategorie: (1) robotnicy wykwalifikowani w sektorze państwowym, (2) robotnicy wykwalifikowani w sektorze prywatnym, (3) robotnicy niewykwalifikowani w sektorze państwowym, (4) robotnicy niewykwalifikowani w sektorze niepaństwowym. W prawej części tabeli IV.8 podano wyniki analizy dyskryminacyjnej dla tego układu segmentacyjnego.

Okazuje się, że jedynym kryterium, różniącym uwzględnione w tabeli IV.8 typy segmentacji jest własnościowy charakter przedsiębiorstwa. Zestawienie dwóch rodzajów segmentacji w odniesieniu do pracowników fizycznych daje możliwość porównania strukturotwórczych funkcji kryterium własnościowego z efektem, jaki powoduje

działowe zróżnicowanie gospodarki (podział na przemysł i pozostałe dziedziny gospodarki). Dane wskazują, że – przy kontrolowanym poziomie kwalifikacji – podstawowy efekt strukturotwórczy wiąże się przede wszystkim ze zróżnicowaniem form własności przedsiębiorstw, a więc z typem własnościowego sektora gospodarki. Natomiast uwzględnienie gałęzi gospodarki – w postaci wyodrębnienia przemysłowej i pozaprzemysłowej dziedziny aktywności ekonomicznej – nie wnosi nic nowego do wyjaśnienia zróżnicowania pracowników fizycznych, ani nie zmienia wzoru relacji łączących rozmaite cechy sytuacji pracy i pozycji społecznej z przynależnością robotników do jednego z wydzielonych segmentów. O skali zróżnicowania każdej z tych cech z osobna informują dane zamieszczone w Aneksie tabelarycznym, tabele: IV. A-1 oraz IV. A-2. Nie wnikając szczegółowo w przedstawione w tych tabelach kwestie warto jedynie podkreślić, iż najniższym poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych odznaczają się robotnicy zatrudnieni w pozaprzemysłowych gałęziach sektora państwowego. Natomiast najniższymi dochodami odznaczają się robotnicy niewykwalifikowani poza przemysłem, zatrudnieni w sektorze prywatnym. Tego rodzaju międzysektorowy rozkład cech pozycji społecznej wskazuje na amortyzacyjną, w sensie gwarancji socjalnych, funkcję przedsiębiorstw państwowych.

Podsumowanie

Celem tego rozdziału było przedstawienie procesów różnicowania się sytuacji społeczno-zawodowej rozmaitych grup pracowniczych w związku z makrostrukturalnymi przekształceniami społeczeństwa polskiego. Społeczne skutki transformacji oceniano poprzez porównanie stopnia krystalizacji dwójakiego rodzaju układu zróżnicowań: tradycyjnego podziału społeczno-zawodowego oraz wyłaniającej się dopiero segmentacji organizacyjno-własnościowej.

Analizowane dane dowodzą, iż podział społeczno-zawodowy – choć nie jest jedyną zasadą porządkowania pozycji w strukturze społecznej – nadal zachowuje podstawowe znaczenie strukturotwórcze. Tym samym twierdzenie, iż w wyniku transformacji społeczno-gospodarczej zawód traci swe znaczenie jako wyznacznik pozycji społecznej, nie znajduje empirycznego uzasadnienia.

Podkreślenia wymaga fakt, że segmentacja społeczna określona na podstawie dwóch kryteriów: rodzaju własności zakładu pracy oraz funkcji pełnionej w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, jest – nie tylko w sensie logicznym – podstawą podziału nowego typu. Sytuacja społeczna i zawodowa wyróżnionych na tej podstawie segmentów tworzy wyraźną gradację wyższości i niższości. Sens socjologiczny nowej segmentacji wyraża się w charakterystycznym zróżnicowaniu dochodu, wymogów kwalifikacyjnych i prestiżu. Czynnikiem, który sprzyja powstawaniu nowego układu segmentacyjnego, jest złożoność pracy. Ta cecha aktywności zawodowej stanowi ważny wymiar dystansów kształtujących się pomiędzy sektorami własnościowymi.

Wszystko to wskazuje, że pozycja zawodowa, mimo iż nadal pozostaje główną płaszczyzną krystalizacji systemu zróżnicowań, traci jednak rangę wyłącznego kryterium porządkowania układu nierówności społecznych.

ROZDZIAŁ V

Złożoność pracy a usytuowanie kobiet i mężczyzn w strukturze społeczno-zawodowej

Wprowadzenie

Problem, który podejmuję w niniejszym rozdziale, dotyczy źródeł odrębności w usytuowaniu kobiet i mężczyzn w strukturze społeczno-zawodowej. Uwzględnię również rolę złożoności pracy w kreowaniu odmienności pozycji społecznej osiągananej przez respondentów obu płci.

Analizując rozmaite czynniki odpowiedzialne za dysproporcje między kobietami i mężczyznami w zakresie pozycji społecznej i zawodowej, nie podejmowano do tej pory kwestii złożoności pracy jako samodzielnego wymiaru tych różnic. Ze względu na znaczny odsetek kobiet niepracujących, zwłaszcza w młodszych grupach wieku, ważną sprawą jest możliwość zastosowania pomiaru złożoności pracy również w odniesieniu do zajęć wykonywanych poza pracą zawodową. Próby wypracowania w pełni porównywalnych technik pomiaru stopnia złożoności czynności wykonywanych w pracy zawodowej oraz w innych dziedzinach aktywności są właśnie podejmowane (Słomczyński i in. 1996). Dotychczasowy brak takiego rozwiązania uniemożliwia analizę sytuacji osób niepracujących. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do kobiet, wśród których przypadki braku aktywności zawodowej są – ze zrozumiałych względów – częstsze.

Ograniczenie pola badawczego do zbiorowości mężczyzn było do niedawna stałym elementem strategii badań nad strukturą społeczną. Racjonalnym uzasadnieniem wykluczania kobiet z analiz był niesamodzielny charakter pozycji społeczno-zawodowej kobiet, a konkretnie trudności w określaniu ich przynależności społeczno-zawodowej, wynikające z częstszego niż u mężczyzn braku aktywności zawodowej i związane z tym faktem definicyjne i metodologiczne trudności w określaniu ich przynależności społeczno-zawodowej. Sytuacja ta zmieniała się stopniowo począwszy od drugiej dekady XX w. Kolejne wojny światowe wymuszały zapotrzebowanie na pracę kobiet. Również zmiany cywilizacyjne i obyczajowe sprawiły, iż sytuacja społeczno-ekonomiczna „słabszej płci” zmieniła się radykalnie, a problemy aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn zyskały tę samą teoretyczną i praktyczną rangę. W coraz liczniejszych publikacjach zaczęto analizować mechanizmy warunkujące dysproporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie pozycji społecznej i zawodowej (Piotrowski 1963; 1976; Goldthorpe 1983; Pohoski i Mach 1986; Portocarero 1987).

Odrębność pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn wynika z wielu czynników. Dlatego analizując specyfikę sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn, kwestie złożoności pracy należy rozpatrywać na tle rozpoznanych już zjawisk stanowiących fundament omawianego zjawiska.

W rozdziale tym kwestie złożoności pracy kobiet i mężczyzn traktowanej jako autonomiczny wymiar ich pozycji społeczno-zawodowej uwzględnione zostały na tle innych cech funkcjonowania zawodowego. Jedną z nich jest podstawowa dla badania zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn kwestia segregacji zawodowej. Zjawisko to przejawia się w nierównomiernej reprezentacji mężczyzn i kobiet w rozmaitych kategoriach zawodowych. Jest ono często poddawane teoretycznej refleksji i uwzględniane w analizach empirycznych.

Formalna równość wobec prawa nie niweluje naturalnego ograniczenia dostępu kobiet do rynku pracy. Decyzja podjęcia zatrudnienia w poważnym stopniu zależy od sytuacji osobistej i warunków rodzinnych kobiety. Konieczność sprostania obowiązkom rodzinnym i domowym, spoczywająca głównie na kobietach, nie tylko wpływa na

samą decyzję o podjęciu pracy zawodowej, ale także przesądza o jej konkretnym wyborze. Istnieje przekonanie, iż aby pogodzić wymagania tradycyjnie przypisywanej roli, a więc odpowiedzialność za dom i rodzinę, z obowiązkami wynikającymi z roli zawodowej, kobiety poszukują zajęć, które w mniejszym stopniu pochłaniają czas i energię. W praktyce oznacza to podejmowanie zajęć, które nie wymagają stałego doksztalcania, szczególnej dyspozycyjności ani odpowiedzialności oraz sztywnego reżimu czasowego. W rezultacie takiego wyboru kobiety sytuują się w zawodach mniej kwalifikowanych, gorzej płatnych i pozbawionych szans awansu.

W zależności od podejścia teoretycznego uprzywilejowanie pozycji mężczyzn w społeczeństwach historycznych i współczesnych wyjaśniane bywa przyczynami różnej natury. Neomarksyści i neoweberyści sytuują je w sferze ekonomii i produkcji oraz segmentacji rynku pracy, strukturaliści – w organizacji społecznej opartej na systemie pokrewieństwa i doboru małżeńskiego (Levi-Strauss 1969), a zwolennicy orientacji biologistycznej oddają prymat naturze i biologii (McGrew 1981; Tiger, Fox 1971). Wśród rozmaitych podejść do problemów związanej z płcią segregacji na szczególną uwagę zasługuje to, które podkreślając teoretyczny niedosyt jednej orientacji czy teorii, wskazuje na konieczność połączenia różnych punktów widzenia i wielu perspektyw teoretycznych: ekonomicznej, kulturowej i *par excellence* socjologicznej (Bradley 1989).

Różni autorzy zwracają uwagę na niejednoznaczność interpretacji zarówno przyczyn, jak i konsekwencji wynikających z segregacji zawodowej (Reszke 1991; Domański 1992). Mimo dyskusyjnego charakteru teoretycznych założeń oraz metodologicznych rozstrzygnięć dotyczących pomiaru tego zjawiska, rozbieżność udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach zawodowych traktować można jako syntetyczny wskaźnik odrębności ich sytuacji społecznej. W szczególności, pogląd ten podzielają badacze prowadzący międzykrajowe analizy porównawcze w dziedzinie segregacji zawodowej (Charles 1992).

Innym aspektem specyfiki aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn jest przebieg procesów różnicowania społeczno-zawodowego, które prowadzą do zajmowania określonej pozycji w systemie zawodowym. Celem analiz tego zagadnienia jest wyodrębnienie czynników

odpowiedzialnych za kształtowanie dystansów pomiędzy kategoriami społeczno-zawodowymi w zbiorowości kobiet i mężczyzn.

Gdyby społeczeństwo w istocie było zorganizowane według reguł racjonalności ekonomicznej i zasady merytokratycznej alokacji, to udział kobiet i mężczyzn w systemie zawodowym powinien być kształtowany w takim samym stopniu przez te same czynniki. A zatem, rozmaite wskaźniki pozycji społecznej i zawodowej, tj. wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, osobisty dochód i pełnione stanowisko, a także szczegółowe aspekty sytuacji pracy powinny pozostawać w stałych relacjach z kategorią społeczno-zawodową, bez względu na płeć analizowanych osób.

Wszelkie odchylenia w tym względzie można by traktować jako przejaw interwencji płci w proces osiągania pozycji społeczno-zawodowej. Zarówno segregacja zawodowa, jak i odmienna ranga poszczególnych atrybutów w procesie kształtowania pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn, potwierdziłyby hipotezę o istnieniu swoistego, zależnego od płci, wymiaru zróżnicowania społecznego. W poszukiwaniu specyficznych płaszczyzn strukturalizacji społeczno-zawodowej, w szczególności interesujące jest określenie znaczenia i rangi niektórych elementów sytuacji pracy. Zagadnienia te, wraz z problemem segregacji zawodowej oraz wzorami strukturalizacji układu społeczno-zawodowego, określają podstawowe wątki analiz prezentowanych w niniejszym rozdziale.

Strukturalna odrębność aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet

Praca zawodowa kobiet oraz fakt, że stanowią one poważny odsetek ogółu zatrudnionych, uznawany jest za naturalny przejaw współczesności. Z badania przeprowadzonego pod koniec 1992 r. na ogólnopolskiej próbie ludności miejskiej wynikało, iż wśród pracujących mieszkańców miast kobiety stanowiły blisko połowę zatrudnionych (45,5%)¹. Taka proporcja kobiet wśród aktywnych zarobkowo poza rolnictwem nie odbiegała od poziomu przyjmowanego

¹ Dane będące podstawą empiryczną większości analiz prezentowanych w tym

w makroekonomicznych analizach siły roboczej, który w tym czasie określano na 43–46% (Janowska i in. 1992). Cechą, która w istocie różni populację kobiet i mężczyzn, jest odsetek niepracujących. Wśród mężczyzn w wieku aktywności zawodowej osoby takie stanowiły 27,6%, podczas gdy wśród kobiet analogiczna proporcja była prawie o 20 punktów procentowych większa i wynosiła 46,2%. Mimo iż wśród niepracujących kobiet ponad 90% stanowiły gospodynie domowe to – w stosunku do ogółu niepracujących – proporcja osób poszukujących pracy wśród kobiet i mężczyzn była zbliżona i wynosiła odpowiednio 27,2% i 31,7%. Oznacza to, że więcej niż co czwarta kobieta spośród uważających zajmowanie się domem za swoje główne zajęcie poszukiwała pracy zarobkowej. Gdyby odejść od formalnych kryteriów określania bezrobocia w rodzaju pobierania zasiłku czy zarejestrowania w urzędzie zatrudnienia i za jego wskaźnik przyjąć przyznanie się do poszukiwania pracy, to okaże się, że w porównaniu z mężczyznami odsetek bezrobotnych wśród kobiet był prawie o połowę większy (odpowiednio: 8,8% i 12,5%). Znamienne jest, że w przypadku kobiet – w przeciwieństwie do mężczyzn – poziom subiektywnie określanego bezrobocia przewyższał nieco wskaźnik przyjmowany w oficjalnych statystykach GUS².

Charakterystyczną cechą aktywności zarobkowej kobiet jest również to, iż częściej niż mężczyźni są one pracownikami najemnymi (91,7% w porównaniu z 80,5%). Natomiast dwukrotnie rzadziej podejmują pracę na własny rachunek (10,3% i 23,4%), a także znacznie rzadziej niż mężczyźni mają kilka zajęć zarobkowych (odpowiednio 6,6% i 11,7%). Przypadki łączenia różnych form zatrudnienia, np. statusu pracownika najemnego z aktywnością zarobkową na własny rachunek prowadzoną we własnym przedsiębiorstwie lub w innej formie

rozdziale pochodzą z badania „Sytuacja życiowa a opinie i poglądy”. W badaniu tym, przyjęto, iż pracą jest stała działalność w wymiarze co najmniej 15 godzin tygodniowo, wykonywana bądź na rzecz zewnętrznego pracodawcy bądź prowadzona we własnej firmie lub w innej formie na własny rachunek. Według przyjętych w Polsce norm, wiek emerytalny kobiet przypada na ukończony 60, a mężczyzn – na 65 rok życia.

² Na koniec II kwartału 1992 r. stopa bezrobocia definiowana jako stosunek zarejestrowanych w urzędach pracy do ogółu czynnej zawodowo cywilnej ludności wynosiła 11,8%.

nie były w badanej populacji zbyt liczne. Jednakże dwukrotnie częściej zdarzały się wśród mężczyzn niż wśród kobiet stanowiąc odpowiednio: 5,2% i 2,5%.

Zdecydowanie niższy poziom aktywności zawodowej kobiet jest najbardziej widoczną i zarazem znamioną oznaką odrębności ich sytuacji życiowej. W zależności od fazy cyklu życia własnego i rodzinnego poziom aktywności zawodowej kobiet ulega znacznym wahaniom. Z oczywistych względów najmniejszą proporcją pracujących odznaczają się kobiety w wieku do 24 lat (40,2%). W grupie wieku 25–34 lat proporcja ta wynosi 60%, wzrastając do prawie 80% w wieku 35–44 lat. W licznych, nie tylko polskich badaniach nad strukturą społeczną przyjmuje się, iż o pozycji społecznej gospodyń domowych i kobietach nie pracujących zawodowo decyduje pozycja społeczno-zawodowa męża lub ojca. Tak więc, bez względu na poziom wykształcenia i zdobyty zawód, niepracujące kobiety traktowane są jako jednostki niesamodzielne (Domański, Dukaczewska 1997). Podjęcie analiz nad naturą i złożonością zajęć domowych ma na celu przełamanie tego stereotypu (Słomczyński i in. 1996).

Kobiety aktywne zawodowo z racji wykonywania zawodu zyskują samodzielny status społeczny. Jednakże ciekawe, że osiągnane przez nie pozycje społeczno-zawodowe zdecydowanie silniej zależą od pochodzenia społecznego niż dzieje się to w przypadku mężczyzn. Według danych dla 1992 r. całkowita korelacja statusu socjoekonomicznego ojców ze skalą wymogów kwalifikacyjnych córek – przy poziomie istotności 0,001 wynosiła 0,32, a w odniesieniu do synów – 0,18. Różnice podobnego rzędu cechują też związek pochodzenia społecznego ze statusem socjoekonomicznym kobiet i mężczyzn ($K:r = 0,30$; $M:r = 0,17$).

Zjawiskiem, które pozostaje w centrum uwagi badaczy, jest – utrzymująca się ze względu na płeć – segregacja zawodowa. Przejawia się ona w tendencji do nadmiernego skupiania bądź niedoboru kobiet – lub mężczyzn – w określonych kategoriach społeczno-zawodowych, w pewnych sektorach i branżach gospodarki oraz na wybranych pozycjach w strukturach biurokratycznych. Z reguły kobiety są nad-reprezentowane w rutynowych zajęciach urzędniczych, na stanowiskach niekierowniczych, w administracji oraz w nie wymagających kwalifikacji zajęciach produkcyjnych, a także w handlu oraz w różnego

rodzaju usługach. Zajęcia wykonywane przez kobiety skupiają się najczęściej w sektorze publicznym i w działach związanych z infrastrukturą socjalną, a więc z opieką, aprowizacją, zdrowiem i higieną. Bezpośrednią konsekwencją tej asymetrii jest obserwowana w wielu krajach feminizacja niektórych zawodów³.

Warto odnotować, iż również w naszym kraju w 1992 r., 82% spośród pracujących i mieszkających w miastach kobiet zatrudnionych było w zawodach co najmniej w połowie „obsadzonych” przez kobiety. Są podstawy, by sądzić, że wskaźnik ten wykazuje tendencję wzrostową (w 1987 r. – 74,3%)⁴. Należy dodać, iż liczne badania jednoznacznie wskazują, iż w porównaniu z zawodami zdominowanymi przez mężczyzn pozycja rynkowa zawodów sfeminizowanych jest mniej korzystna. Dzieje się tak nie tylko ze względu na niższe płace, ale również z powodu mniejszych na ogół możliwości awansu i rozwoju zawodowego w tzw. zawodach kobiecych.

Segregacja zawodowa: poziom i sposób pomiaru

W literaturze przedmiotu proponowane są różne miary segregacji zawodowej ze względu na płeć. Jedną z nich jest porównanie stopnia nadreprezentacji kobiet w typowych dla nich zajęciach z poziomem ich niedoreprezentowania w zawodach typowo męskich⁵.

³ Międzynarodowe dane spisowe dokumentują to zjawisko jednoznacznie. W Stanach Zjednoczonych w 1985 r. ponad 2/3 aktywnych zawodowo kobiet pracowało w zawodach, których stopień sfeminizowania osiągnął 70%. W Wielkiej Brytanii w 1980 r. 80% kobiet zatrudnionych było w zawodach, w których kobiety stanowiły przynajmniej połowę pracujących. Ta sama tendencja obserwowana jest nadal w wielu innych krajach Europy i świata (Crompton 1988; Charles 1992).

⁴ Dane dla 1987 r. pochodzą z badania nad strukturą społeczną przeprowadzonego na ogólnopolskiej reprezentacji dorosłych mieszkańców Polski w wieku 21–65 lat. Zrealizowana próba objęła 5854 osoby. Projekt tego badania, dobór próby oraz zasady jego realizacji przedstawiono w publikacji zespołu autorskiego *Struktura społeczna: Schemat teoretyczny i warsztat badawczy* (Słomczyński i in. 1989).

⁵ Na tego rodzaju indeks powołuje się Crompton (1989) omawiając obserwowaną w Wielkiej Brytanii od początku XX w. tendencję zmniejszania się rozbieżności składu zawodowego kobiet i mężczyzn. Na uwagę zasługuje rozróżnienie, jakie autorka wprowadza pomiędzy horyzontalną i wertykalną segregacją zawodową.

W konstruowaniu wszelkich indeksów rozbieżności reprezentacji kluczowym elementem są dane na temat składu analizowanej struktury społeczno-zawodowej, tj. liczby kategorii społeczno-zawodowych oraz faktycznego udziału w nich kobiet i mężczyzn. W przypadku, gdy względny udział kobiet i mężczyzn w danej kategorii zawodowej jest zgodny z poziomem odpowiadającym określonym warunkom strukturalnym, indeks segregacji zawodowej przybiera wartość zero. Wszelkie odchylenia od zera *in minus* oznaczają niedobór kobiet, natomiast *in plus* – ich nadreprezentowanie w danej kategorii zawodowej. Zastosowanie tej miary w analizach porównawczych w odniesieniu do 25 krajów przyniosło interesujące rezultaty (Charles 1992)⁶ (por. tabela V.A-1 w Aneksie do rozdziału V). Omawiam je szczegółowo w innym opracowaniu (Janicka 1995). Tutaj odnotuję jedynie ogólną refleksję, jaka płynie z tych analiz, iż wzrost aktywności zawodowej kobiet niekoniecznie musi prowadzić do osłabienia segregacji zawodowej. W pewnych warunkach większy napływ kobiet do pozycji zawodowych może wręcz sprzyjać utrwalaniu istniejących podziałów i przyczynia się do wzmocnienia znaczenia płci dla kształtowania się struktury zawodowej. Dzieje się tak wtedy, gdy role zawodowe podejmowane przez kobiety, ograniczają się do pewnych sfer gospodarki i wiążą się przede wszystkim ze stanowiskami wykonawczymi. Tendencja do wzrostu pozycji podrzędnych w strukturze społeczno-zawodowej wzmaga się wraz z rozwojem sektora usług oraz w wyniku upowszechniania wysoce biurokratyzowanych instytucji i organizacji. Powstające w tych działach gospodarki i związanych z nimi instytucjach miejsca pracy tworzą zapotrzebowanie przede wszystkim na najemną pracę wykonawczą, świadczoną często w niepełnym wymiarze czasu. Przykład rozwiniętych ekonomicznie krajów pokazuje, że oferty takiej pracy przedstawiane są najczęściej kobietom i zazwyczaj są przez nie akceptowane.

W opracowaniach dotyczących skutków segregacji zawodowej w społeczeństwach postindustrialnych przewiduje się, iż w związku

⁶ Indeks ten jest zupełnie nową propozycją pomiaru rozbieżności dystrybucji zawodowej pomiędzy mężczyznami i kobietami. Autorzy indeksu zastosowali w jego konstrukcji logarytm naturalny (\ln) proporcji liczebności kobiet do mężczyzn w danej kategorii zawodowej. Wzór indeksu wraz z objaśnieniami symboli podano u dołu tabeli V.A-1 zamieszczonej w Aneksie tabelarycznym (por. Charles i Grusky 1992).

z rozwojem technologii oraz dokonującymi się na rynku pracy zmianami coraz częściej polem aktywności zawodowej będą zajęcia o znacznym stopniu podległości, zazwyczaj wykonywane w niepełnym wymiarze czasu. Zakładając, iż do tego rodzaju zajęć napływać będą przede wszystkim kobiety – co potwierdza dotychczasowa praktyka – niektórzy badacze przewidują, że nastąpi polaryzacja w poziomie kwalifikacji. Przyniesie to w efekcie pogłębienie się różnic w usytuowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy (Gallie 1988; Morell i in. 1988). Jest prawdopodobne, że przekształcenia ekonomiczne i zmiany, jakie zachodzą na polskim rynku pracy, zapoczątkują również w naszym społeczeństwie podobne procesy. Niewątpliwie, jedną z konsekwencji tych zmian byłby odwrót od właściwej niemal całemu XX w. tendencji wyrównywania się statusu osiąganego przez przedstawicieli obu płci.

Wzorując się na indeksie zaproponowanym przez Charles i Grusky'ego, obliczyłam wskaźnik segregacji zawodowej dla danych polskich. Przedstawione w tabeli V.1 dane odnoszą się do układu 12

Tabela V.1. Indeks segregacji zawodowej kobiet w poszczególnych grupach zawodowych oraz w ujęciu globalnym (próba ogólnopolska 1987 r. i 1992 r.)^a

Kategoria społeczno-zawodowa	Indeks segregacji zawodowej R	
	1987	1992
Kierownictwo i wyższe kadry	-0,82	-1,01
Specjaliści nietechniczni	0,36	0,44
Specjaliści techniczni	-1,29	-1,24
Technicy	0,02	0,17
Pracownicy administracji wyspecjalizowani	1,55	1,48
Pracownicy biurowi	1,91	2,99
Pracownicy handlu i usług	1,10	0,76
Brygadziści	-1,99	-2,38
Robotnicy wykwalifikowani	-1,58	-1,58
Niewykwalifikowani pracownicy w produkcji	0,22	-0,03
Niewykwalifikowani pracownicy usług	1,99	1,23
Właściciele	-1,16	0,85
Średnia wartość R	1,15	1,18
Exp(R)	3,16	3,25

^a Wartość indeksu w ujęciu globalnym obliczono dla struktury definiowanej jako ogół kategorii uwzględnionych w tabeli. W przypadku danych dla 1987 r., oznacza to wyłączenie osób zatrudnionych w rolnictwie.

kategorii społeczno-zawodowych i dotyczą ogólnopolskiej reprezentacji mieszkańców miast, badanej w 1987 i 1992 r. Lata te obejmują okres radykalnych zmian na polskim rynku pracy. Wobec zachodzących w tym czasie strukturalnych przekształceń rynku pracy i zmian w polityce zatrudnienia oczekiwać można było różnicowania się losów pracowniczych w zależności od płci. Na pogłębiającą się asymetrię sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn wskazywały oficjalne statystyki oraz badania stanu bezrobocia w Polsce (Janowska i in. 1992)⁷.

Obraz segregacji zawodowej w Polsce, jaki wynika z przedstawionych w tej tabeli danych, jest klarowny i odpowiada w pełni tendencjom obserwowanym w innych krajach. Okazuje się, że również w Polsce kobiety są w największym stopniu nadreprezentowane wśród pracowników biurowych oraz w kategorii osób zajmujących się świadczeniem niewykwalifikowanych usług. Podobna tendencja cechuje kategorie związane z administracją i szkolnictwem podstawowym. Natomiast kategoriami zawodowymi, w których obserwuje się względny niedobór kobiet, są specjaliści techniczni, robotnicy wykwalifikowani i właściciele. Zdecydowanie największa dysproporcja w zatrudnieniu mężczyzn i kobiet widoczna jest w grupie brygadzystów i robotników wykwalifikowanych. Fakt ten potwierdzałby znaczenie sprawności fizycznej, a także ukierunkowania zawodowego na poziomie szkolnictwa zasadniczego jako czynnika utrwalającego tradycyjny podział zajęć na męskie i kobiece.

Porównanie wyników uzyskanych w odstępie pięciu lat nie wskazuje, by w pierwszej fazie transformacji gospodarczej podstawowy wzór alokacji zawodowej – ze względu na płeć – uległ poważniejszej korekcie. Wzrost ponadproporcjonalnego uczestnictwa kobiet w kategorii inteligencji nietechnicznej oraz wśród pracowników biurowych – obserwowany w 1992 r. – dowodzi, iż pogłębia się tradycyjna dla

⁷ Według danych GUS, 31 grudnia 1991 r. kobiety stanowiły 45,6% ogółu zatrudnionych w gospodarce państwowej, spółdzielczej oraz w różnego typu organizacjach społecznych, politycznych i związkowych. W porównaniu z sytuacją sprzed roku oznacza to niewielką tendencję spadkową (46,5% w IV kwartale 1990 r.). Obserwowane w tym czasie zmiany proporcji kobiet pozostających bez pracy stanowią sygnał wzrostu ich bezrobocia. Według *Rocznika GUS*, w IV kwartale 1990 r. stanowią one 50,9% ogółu bezrobotnych, podczas gdy rok później odsetek kobiet zarejestrowany w biurach pracy wzrósł do 52,6%.

Obniżenie proporcji kobiet następuje w dwóch biegunowo usytuowanych kategoriach: na najwyższych stanowiskach kierowniczych oraz w niewykwalifikowanych zajęciach w produkcji i usługach. Sytuacja taka w pierwszym przypadku sygnalizuje wzmocnienie segregacji ze względu na płeć, a w pozostałych – tendencję przeciwną, a więc wyrównywanie się wzajemnej proporcji mężczyzn i kobiet. Mimo korekty w zatrudnieniu związanej z upływem czasu, zmiany w reprezentacji zawodowej kobiet, obserwowane na poziomie poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych równoważą się w taki sposób, że globalny poziom segregacji dla 12 grup społeczno-zawodowych w latach 1987–1992 pozostaje w zasadzie nie zmieniony.

Aby ocenić sytuację Polski na tle innych krajów konieczne było dostosowanie klasyfikacji grup społeczno-zawodowych do schematu przyjętego w analizach międzynarodowych. W rezultacie połączenia jednych grup i wyeliminowania innych uzyskano inną nieco kategoryzację, zbliżoną do międzynarodowej (por. tabela V.2). W wyniku tej modyfikacji okazało się, że globalny poziom segregacji zawodowej kobiet w Polsce w latach 1987–1992 nieco się obniżył zbliżając się zarazem do średniej wartości uzyskanej dla 25 krajów.

Tabela V.2. Indeks segregacji zawodowej kobiet w poszczególnych kategoriach zawodowych w Polsce na tle średniego poziomu dla 25 krajów*

Grupa społeczno-zawodowa	Polska		Średnia wartość indeksu dla 25 krajów
	1987	1992	
Kierownictwo i wyższe kadry	-1,12	-1,19	-1,30
Specjaliści techniczni i nietechniczni	-0,62	-0,24	0,38
Pracownicy administracyjno-biurowi	1,32	1,60	1,00
Pracownicy handlu	0,71	0,58	0,15
Pracownicy usług	1,61	1,04	0,97
Robotnicy wykwalifikowani w produkcji	-1,89	-1,80	-1,10
Średnia wartość R	1,21	1,08	0,88
Exp(R)	3,36	2,93	2,45

* Por. tabela V.A-1.

W świetle tych danych Polska lokuje się na czwartej pozycji wśród krajów o najwyższym poziomie segregacji zawodowej, pomiędzy Ho-

landią a Hiszpanią. Jednakże ze względu na niepełną porównywalność klasyfikacji zastosowanych w obu analizach lokatę tę traktować należy raczej jako wskazanie miejsca w odpowiednim przedziale skali segregacji, a nie jako dowód rzeczywistego usytuowania pomiędzy tymi właśnie krajami.

Gdyby jednak dla porównania z Polską wybrać Włochy i Hiszpanię jako kraje o pokrewnym systemie wartości, podobnym modelu rodziny i zbliżonym, przynajmniej do niedawna, stanie gospodarki, to okaże się, że dystans wyrażony w wartościach indeksu segregacji zawodowej dzielący nasze społeczeństwo od włoskiego jest znaczny [(R): dla Włoch 0,41, dla Polski 1,08]. Natomiast obserwowany stopień dysproporcji w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w Polsce i Hiszpanii jest zbliżony (por. odpowiednie dane z tabeli V.A-1 i V.2).

Wysoki, relatywnie do innych krajów, poziom segregacji zawodowej w naszym kraju jest o tyle zaskakujący, że w okresie powojennym wystąpiło w Polsce wiele czynników stymulujących różnorodną aktywność zawodową kobiet. Obok względów natury ekonomicznej, takich jak życiowa konieczność zwiększenia dochodów rodziny, wspomnieć należy o rzeczywistych możliwościach dostępu do najwyższych poziomów wykształcenia, także technicznego, oraz o gwarancjach prawnych uzyskiwania pracy przez każdego obywatela. Niezależnie od motywów ekonomicznych i instytucjonalnych rozwiązań ułatwiających pracę kobiet, stymulujący wpływ miał lansowany przez lata, zwłaszcza w okresie odbudowy kraju i socjalistycznej industrializacji, model kobiety pracującej niemal na każdym stanowisku. Przypomnieć tu warto, że nie tylko oficjalne przemówienia czy artykuły w prasie codziennej i w pismach kobiecych lat 50., ale także lektury szkolne z tego okresu nasycone były treściami akcentującymi partnerstwo w życiu rodzinnym i równouprawnienie kobiet w pracy zawodowej.

Utrzymujący się do tej pory kierunek i rzeczywisty poziom segregacji zawodowej w Polsce dowodzą, iż wywołane powojennymi zmianami ustrojowymi potężne procesy strukturalne, które w zasadzie sprzyjały wyrównaniu się pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn, nie zdołały wycisnąć trwałego piętna na wzorach uczestnictwa kobiet w życiu zawodowym. Fakt, że wysoki poziom aktywności zawodowej, ani formalna dostępność wszelkich rodzajów wykształcenia, ani stymulacja ideologiczna i gwarancje instytucjonalne w postaci prawa do

pracy i wykształcenia, a także świadczenia socjalne przyznane pracownikom i ich rodzinom nie zapewniły równomiernego napływu kobiet i mężczyzn do wszystkich kategorii zawodowych, dowodzi znacznej trwałości wiążących się z płcią różnicowań i segregacji zawodowej. Czynnikiem petryfikującym podział świata na męski i kobiecy jest system wartości, który na poziomie indywidualnych zachowań przybiera postać stosownych dla płci praktyk socjalizacyjnych oraz życiowych i zawodowych aspiracji (por. Nowakowska 1977).

Korelaty pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn

Z problemem segregacji zawodowej łączy się pytanie, czy wyposażenie pracowników w cechy ważne dla podejmowania i pełnienia ról zawodowych, wykazuje zależne od płci różnicowanie. Dane w tabeli V.3 informują o przeciętnych dla kobiet i mężczyzn wartościach złożoności wykonywanej pracy, posiadanego wykształcenia, stażu pracy, a także osiąganego dochodu. Porównanie tych charakterystyk

Tabela V.3. Średnie wartości charakterystyk pozycji społeczno-zawodowej w populacji pracujących mężczyzn i kobiet; pomiar na poziomie indywidualnym w badaniu ogólnopolskim w 1992 roku

Zmienne ^a	Mężczyźni	Kobiety
Złożoność pracy z:		
– ludźmi	3,4	3,4
– symbolami	2,5	2,9
– przedmiotami	4,4	3,6
Ogólna złożoność pracy	3,7	3,5
Wykształcenie	11,7	12,0
Dochód z pracy	117,0	84,0
Staż pracy	7,8	7,8

^a Punktacja poszczególnych wymiarów złożoności wynika z zastosowania skal o następującej rozpiętości: w przypadku złożoności pracy z ludźmi – od 0 do 9; złożoności z przedmiotami – od 1 do 9; z symbolami – od 0 do 8; ogólnej złożoności pracy – od 1 do 7. Wykształcenie mierzone jest liczbą lat nauki odpowiadającą danemu poziomowi. Dochód z pracy wyrażono jako stosunek średniej w danej grupie do średniej w populacji, przyjmując tę drugą wartość za 100. Ponieważ analizy ograniczono do osób wykonujących tylko jedną pracę, dochód z pracy oznacza praktycznie zarobki uzyskiwane w jednym miejscu pracy. Staż pracy określa w latach czas zatrudnienia w ostatnio wykonywanym zawodzie.

dowodzi, iż zarówno pod względem przygotowania zawodowego, jak i stopnia złożoności samej pracy, kobiety w pełni dorównują mężczyznom. *Jedyna istotna różnica wyraża się w faworyzującej mężczyzn dysproporcji uzyskiwanych z pracy dochodów.* W stosunku do średniej obliczonej dla ogółu pracujących mieszkańców miast, dochody mężczyzn w końcu 1992 r. kształtowały się na poziomie 114%, podczas gdy płaca kobiet wynosiła 84% tej średniej. Porównując bezpośrednio zarobki mężczyzn i kobiet warto odnotować, że średnie dochody z pracy kobiet kształtują się na poziomie 72% przeciętnej płacy mężczyzn. Niedopłacanie pracy kobiet jest zjawiskiem powszechnym⁸.

W analizie przyczyn obserwowanej powszechnie rozpiętości zarobków między mężczyznami i kobietami uwzględniane są różne zestawy czynników. Często podkreśla się, iż kobiety nie podejmują odpowiedzialnych zadań, nie aspirują do kierowniczych stanowisk i unikają pracy, która wymaga pełnej dyspozycyjności. Jednakże liczne badania wykazują, że mimo kontroli podstawowych czynników różnicujących wynagrodzenie, tzn. wieku, wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, stażu pracy, a nawet stanowiska w hierarchii służbowej, pełne wyjaśnienie różnic w zarobkach, utrzymujących się między mężczyznami i kobietami, przynajmniej w statystycznym sensie, nie jest możliwe (Domański 1992, s. 87–93).

Porównanie rozmaitych cech sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn określanych na poziomie całych grup zawodowych, do których należą poszczególne zawody (charakterystyki w tabeli V.3 dotyczyły jednostkowych cech sytuacji pracy) wykazuje – że przeciętnie rzecz biorąc – kobiety pracują w zawodach, które wymagają nieco wyższych kwalifikacji i które łączą się z nieco wyższym prestiżem (tabela V.4). Stopień uznania społecznego, jakim cieszą się wykonywane przez mężczyzn i kobiety zawody, jest nieco inny, gdy do pomiaru prestiżu użyje się skali międzynarodowej. Następuje ówczas odwrócenie wcześniej stwierdzonych relacji i zawody mężczyzn zyskują nieco wyższą ocenę (tabela V.4, odpowiednio 37,7 i 34,4). Rezultat ten wyjaśnić

⁸ Na przykład w Wielkiej Brytanii mimo ustawy rządowej zakazującej dyskryminacji ekonomicznej kobiet (Equal Pay and Sex Discrimination Acts) w 1987 r. średni całkowity zarobek kobiet kształtował się na poziomie 66% dochodu mężczyzn, a w grupie osób zatrudnionych wyłącznie w pełnym wymiarze godzin analogiczny wskaźnik w odniesieniu do stawki godzinowej wynosił 73,6% (Bradley 1989).

Tabela V.4. Średnie wartości skal pozycji społeczno-zawodowej mierzonych na poziomie kategorii zawodowych dla mężczyzn i kobiet w badaniu ogólnopolskim w 1992 roku

Skale pozycji społeczno-zawodowej ^a	Mężczyźni	Kobiety
Ogólna złożoność pracy	4,7	4,6
Wymogi kwalifikacyjne	39,6	46,8
Prestiż według polskiej skali	40,5	43,1
Prestiż według skali międzynarodowej	37,7	34,4
Pozycja społeczno-ekonomiczna	33,8	34,8

^a Zasady i sposób konstruowania skal służących do pomiaru wymienionych cech zawodów z wyjątkiem skali wymogów kwalifikacyjnych są przedstawione w pracy Skale zawodów (Stomczyński, Kacprowicz 1979). Skala wymogów kwalifikacyjnych opisana jest w pracy: Stomczyński (1983), s. 42-43.

można odwołując się do psychospołecznych uwarunkowań ocen leżących u podstaw owych skal. Otóż w polskim systemie przyznawania prestiżu dużą rolę odgrywają względy użyteczności społecznej danego zawodu, a także postrzegane przez opinię publiczną poświęcenie i wyrzeczenia na rzecz dobra ogółu. Nastawienie to sprawia, że profesje mające znamiona misji społecznej, a więc związane z nauczaniem, lecznictwem i różnego rodzaju opieką, zyskują w polskiej hierarchii prestiżu wyższą pozycję. Fakt, że wymienione sfery aktywności stanowią głównie domenę pracy kobiet, wyjaśniałby – widoczne przy zastosowaniu polskiej skali – dowartościowanie prestiżowe wykonywanych przez nie zajęć. Niewielka rozbieżność uzyskanych wyników, a także wrażliwość analizowanych cech na sposób pomiaru, skłania jednak do twierdzenia, iż przeciętna pozycja pracujących kobiet i mężczyzn, bez względu na sposób jej definiowania, jest w zasadzie zbliżona. Wyjątkiem od tej prawidłowości jest omówione wyżej wyraźnie niekorzystne usytuowanie kobiet w hierarchii dochodu.

Podobieństwo średnich miar pozycyjnych, którymi charakteryzują się wykonywane przez kobiety i mężczyzn zawody, *nie oznacza jednak, że wzajemne związki pomiędzy różnymi cechami pozycji społecznej i zawodowej kształtują się identycznie w obu zbiorowościach.* Aby lepiej zrozumieć rolę płci w kształtowaniu struktury społecznej, należy prześledzić siłę i kierunek wzajemnych powiązań pomiędzy różnymi wymiarami położenia społecznego kobiet i mężczyzn.

Przejawem strukturotwórczej funkcji płci są związki korelacyjne, przedstawione w tabeli V.5. Z wyjątkiem stałej zależności, która łączy

Tabela V.5. Wartość współczynników korelacji Pearsona między złożonością pracy, wykształceniem i dochodem, mierzonymi na poziomie indywidualnym a wskaźnikami pozycji społeczno-zawodowej mierzonymi na poziomie grupowym dla kobiet i mężczyzn w badaniu ogólnopolskim z 1992 roku^a

Zmienne ^b	Poziom kwalifikacji		Prestiż według skali		Status społeczno-ekonomiczny		Ogólna złożoność pracy	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Złożoność pracy z:								
– ludźmi	0,655	0,718	0,641	0,678	0,645	0,719	0,672	0,750
– symbolami	0,614	0,774	0,614	0,734	0,598	0,747	0,603	0,773
– przedmiotami	0,382	0,329	0,393	0,332	0,378	0,305	0,430	0,331
Ogólna złożoność								
pracy	0,611	0,748	0,660	0,776	0,624	0,762	0,680	0,793
Wykształcenie	0,608	0,741	0,610	0,712	0,629	0,739	0,617	0,691
Dochód	0,229	0,275	0,329	0,360	0,268	0,345	0,339	0,336

^a Wszystkie podane w tabeli współczynniki są istotne na poziomie $t \alpha = 0,001$.

^b Zasady i sposób konstruowania skal zawodów omówiono w uwagach do tabeli V.3 oraz V.4.

ogólną złożoność pracy ze złożonością z przedmiotami oraz z dochodem, wszystkie pozostałe związki w przypadku kobiet są silniejsze. Większa – w przypadku kobiet – spójność różnych wymiarów pozycji dowodzi, iż procesy strukturalizacyjne, które kształtują ich pozycję, odznaczają się większą konsekwencją i są bardziej przejrzyste. Ich pozycje w rozmaicie definiowanych hierarchiach znajdują stosunkowo dobre uzasadnienie w analizowanych przymiotach i atrybutach. Prawidłowość taka dowodzi, że – w porównaniu z mężczyznami – mechanizm obejmowania ról zawodowych przez kobiety jest bardziej klarowny; ich pozycje są wyraźniej i bardziej bezpośrednio osadzone w układzie różnicowań społecznych.

Odrębność zasad podziału społeczno-zawodowego kobiet i mężczyzn a rola złożoności pracy

Zastanawiając się nad charakterem odrębności usytuowania przedstawicieli obu płci w strukturze społecznej, nie wystarczy powołać się

na odmienne rozkłady społeczno-zawodowe czy obliczyć wskaźniki segregacji zawodowej. Aby uzyskać w miarę pełny obraz procesów różnicowania się pozycji społeczno-zawodowej w zależności od płci, należy zapytać, czy *zasady kształtujące podziały społeczno-zawodowe w obu populacjach są takie same, czy też znacząco się różnią?*

Struktura społeczno-zawodowa jest zintegrowaną całością i dzielenie jej według płci na odrębne segmenty jest ze wszech miar zabiegiem sztucznym, jednakże dla celów analitycznych można wyodrębnić stosowne układy i porównać rangę rozmaitych kryteriów przesądzających o przynależności społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn. Zestaw tych kryteriów może być oczywiście różny, a ich dobór zależy od przyjętej perspektywy badawczej. W analizie kształtowania się struktury społeczno-zawodowej szczególne znaczenie mają cechy nawiązujące do pojęcia „nakładów” niezbędnych do pełnienia danej roli zawodowej. Dlatego warto przyjrzeć się tym charakterystykom, które wiążą się ściśle ze społecznymi oczekiwaniami wobec danej roli zawodowej oraz funkcjonalnymi wymogami wynikającymi ze społecznego podziału pracy. Podział społeczno-zawodowy powoduje również rozmaite istotne konsekwencje dla struktury społecznej. Do szczególnie ważnych następstw alokacji społeczno-zawodowej należy określić dystrybucja nagród i gratyfikacji. Dlatego w drugim zestawie korelatów podziału społeczno-zawodowego kobiet i mężczyzn warto uwzględnić wszystko to, co w postaci materialnej – pieniężnej lub pozapieniężnej – i niematerialnej, otrzymuje jednostka z tytułu pełnionej roli zawodowej. Przykładem nagród pierwszego rodzaju są przede wszystkim płace, a także pozapłacowe formy nagród w postaci różnego rodzaju bonów, talonów i deputatów. Prestiż bądź inne oznaki społecznego uznania są przejawem gratyfikacji drugiego rodzaju.

W rzeczywistości grupy społeczno-zawodowe różnią się pod wieloma względami naraz, co powoduje, że łączne ujęcie obu perspektyw w jednej analizie jest całkiem zasadne. A zatem, wśród korelatów przynależności społeczno-zawodowej, których znaczenie dla kształtowania się podziału zawodowego kobiet i mężczyzn pokrótce omówię, znajdą się charakterystyki mieszczące się zarówno po stronie poniesionych nakładów, jak i uzyskiwanych gratyfikacji. Wśród tych pierwszych wymienić należy wykształcenie mierzone latami nauki, złożoność wykonywanych w pracy czynności, a także staż pracy w wykonywanym

zawodzie i tygodniowy czas pracy. Stanowisko oraz uzyskiwany dochód traktować można jako formy gratyfikacji, a więc zapłaty za wysiłek związany z przygotowaniem zawodowym i wykonywaniem czynności roboczych o określonym poziomie skomplikowania.

Włączenie pojęcia złożoności pracy do analizy procesu strukturalizacji społeczno-zawodowej jest na gruncie polskim zamysłem względnie nowym. Powołując się na rozważania przedstawione w rozdziale II przypomnijmy, iż pojęcie to nawiązuje do tego aspektu roli zawodowej, który odzwierciedla zakres i intensywność doświadczeń wynikających z niezbędnych dla wykonywanej pracy kontaktów z ludźmi, działań na przedmiotach oraz wykorzystywania wszelkiego rodzaju informacji i symboli. Całokształt tych doświadczeń ma istotne znaczenie dla sposobu, w jaki człowiek reaguje i działa nie tylko w miejscu pracy, ale także w innych, nie związanych z pracą sferach życia (Kohn i in. 1983; Miller i in. 1979). Koncepcja ta zakłada, że posiadane wykształcenie nie zawsze pozwala na trafną identyfikację rzeczywistych umiejętności i predyspozycji pracownika. Choć w pewnym stopniu cechy te wiążą się z rodzajem przygotowania zawodowego, to przyjmuje się, że ostatecznie kształtują się one pod wpływem doświadczeń, działań i decyzji niezbędnych dla właściwego wykonania pracy.

Spójrzmy, jaką rolę pełni sytuacja pracy w procesie kształtowania struktury społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn. Aby odpowiedzieć na to pytanie w analizie czynników specyficznych dla każdej populacji odwołam się do szczegółowych cech aktywności zawodowej, tzn. poziomu złożoności zadań roboczych w wymiarze kontaktów z ludźmi, danymi i przedmiotami. Dane zawarte w tabeli V.6 informują, że stopień złożoności pracy z danymi oraz poziom wykształcenia są najważniejszymi czynnikami podziału społeczno-zawodowego. Natomiast mniejszą moc dyskryminacyjną wykazują: złożoność kontaktów roboczych z ludźmi, rzeczywisty czas pracy, a także posiadane stanowisko. Charakterystyczne jest, że w przypadku ogółu pracujących ani wielkość dochodu, ani długość stażu pracy nie decyduje o przynależności do kategorii zawodowej. Po prostu, w badanej zbiorowości obie cechy są na tyle równomiernie rozłożone, że nie wprowadzają istotnego rozróżnienia pomiędzy kategoriami zawodowymi. Tym samym czynniki te nie mają istotnego wpływu na tworzenie podziału społeczno-zawodowego.

Tabela V.6. Wagi kanoniczne i współczynniki korelacji z pierwszym wymiarem dyskryminacji kanonicznej dla wybranych zmiennych, w układzie 12 kategorii społeczno-zawodowych

Rodzaj zmiennej	Mężczyźni		Kobiety		Ogółem	
	Waga kano-niczna ^a	Korelacja zmiennej z I wymiarem dyskry-minacji kanonicznej	Waga kano-niczna ^a	Korelacja zmiennej z I wymiarem dyskry-minacji kanonicznej	Waga kano-niczna ^a	Korelacja zmiennej z I wymiarem dyskry-minacji kanonicznej
Złożoność pracy z:						
– symbolami	0,431	0,724	0,672	0,877	0,572	0,812
– przedmiotami	-0,055	0,266	0,057	0,201	-0,027	0,215
– ludźmi	0,373	0,703	0,136	0,567	0,260	0,651
Godziny pracy	-0,108	0,002	-0,148	-0,099	-0,156	0,085
Stanowisko	0,327	0,508	0,019	0,118	0,135	0,267
Staż pracy	-0,005	-0,054	-0,088	-0,011	-0,009	-0,030
Wykształcenie	0,421	0,633	0,402	0,651	0,456	0,688
Dochód	0,036	0,221	0,217	0,287	0,043	0,204
Korelacja kanoniczna ^b	–	84,1	–	87,5	–	84,4

^a Waga kanoniczna odpowiada standaryzowanemu współczynnikowi dyskryminacji kanonicznej.

^b Wartość korelacji kanonicznej odpowiada procentowi wyjaśnionej wariancji w analizie regresji.

Uwzględnienie płci badanych sprawia, iż znaczenie rozmaitych czynników dla określenia przynależności społeczno-zawodowej ulega charakterystycznym zmianom. Chociaż rola wykształcenia w tworzeniu dystansów międzygrupowych w zbiorowości kobiet i mężczyzn pozostaje prawie identyczna (wartość wag kanonicznych: 0,421 – mężczyźni; 0,402 – kobiety), to jednak intelektualny wymiar pracy – wyrażający się poziomem złożoności operacji na symbolach – ma w przypadku kobiet zdecydowanie większe znaczenie dla rozgraniczenia kategorii społeczno-zawodowych niż w przypadku mężczyzn (odpowiednio: 0,672 i 0,431). Wynik ten wskazuje na istnienie odrębnych reguł selekcji do pozycji zawodowych. Podkreślimy, iż mimo podobnej roli wykształcenia w rozgraniczaniu poszczególnych poziomów struktury społeczno-zawodowej, związek intelektualnej zawartości pracy z kategorią społeczno-zawodową jest dla każdej płci różny. Zróż-

nicowanie zawodowe kobiet w zakresie operacji na symbolach jest cechą bardziej dystynktywną niż wśród mężczyzn. Oznacza to, że w zbiorowości mężczyzn poszczególne kategorie zawodowe mniej różnią się pod względem stopnia skomplikowania zadań intelektualnych.

Innym czynnikiem, który różni zawodową sytuację pracowników obu płci, jest pozycja zajmowana w organizacyjnym podziale pracy. Okazuje się, że dla określenia dystansów międzygrupowych wśród pracujących mężczyzn stanowisko jest ważniejsze od dochodu. Natomiast w przypadku kobiet wzajemna relacja tych dwóch aspektów roli zawodowej jest odwrotna: efekt różnicowania pozycji społeczno-zawodowej poprzez płacę wzrasta, podczas gdy ranga stanowiska maleje. Odmienność roli dwóch istotnych kryteriów uwarstwienia, tj. dochodu i stanowiska, w wyznaczaniu pozycji społecznej kobiet i mężczyzn stanowi przejaw swoistych reguł określających zarówno dostęp do kategorii zawodowych, jak i udział w podziale gratyfikacji finansowych i stanowisk.

Kolejną cechą, która ukazuje odrębność mechanizmów odpowiedzialnych za rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w strukturze społeczno-zawodowej jest *złożoność pracy z ludźmi*. Porównanie odpowiednich współczynników dowodzi, iż ten składnik roli zawodowej w przypadku mężczyzn o wiele silniej niż u kobiet wiąże się z podziałem społeczno-zawodowym (tabela V.6, odpowiednio 0,373 i 0,136). Znaczy to tyle, że dystanse pomiędzy kategoriami zawodowymi w populacji kobiet nie dają się równie dobrze jak w zbiorowości mężczyzn wyjaśnić w terminach tego czynnika. Zatem powiedzieć można, że w szczególności kontakty z ludźmi są wymiarem rzeczywistej roli zawodowej kobiet, który stosunkowo słabo różnicuje ich przynależność społeczno-zawodową. To, że sfera zadań i czynności zorientowanych na ludzi w pracy kobiet słabiej wiąże się z podziałem społeczno-zawodowym, jest oznaką substancjalnej odrębności ról zawodowych kobiet i mężczyzn. W związku z tym nasuwa się konstatacja, iż w przypadku mężczyzn styczności z ludźmi stanowią dobrze zdefiniowany element roli zawodowej której treść i zakres w praktyce nie wykraczają poza określone granice. Dlatego dystanse pomiędzy grupami społeczno-zawodowymi ze względu na ten czynnik są w ich przypadku wyraźne. *Natomiast kobiety częściej wykonują zajęcia, które nie mają wyraźnie zdefiniowanej treści*

zadań oraz dla których próg wymaganych kontaktów z ludźmi nie jest jasno określony. Niedookreślenie roli zawodowej stwarza zatem okazję, by spontanicznie wypełnić ją bieżącymi zadaniami. Ze względu na dziedzinę, w jakich na ogół pracują kobiety, łatwo można przewidzieć, że zadania te najczęściej będą dotyczyć kontaktów z ludźmi. Powyższe wyjaśnienie ma raczej hipotetyczny charakter. Prawdopodobieństwo takiej interpretacji wzmacnia fakt, iż w większości społeczeństw, bez względu na typ i poziom organizacji, zarówno w koncepcjach ról pełnionych przez kobietę, jak i w praktycznej działalności, eksponowane jest nastawienie na zaspokojenie codziennych potrzeb członków rodziny i grupy oraz podtrzymywanie więzi społecznych, podczas gdy panowanie nad światem idei i rzeczy stanowi główny wymiar ról przypisywanych mężczyznom.

Podsumowanie

W rozdziale niniejszym omówiono trojakiemu rodzaju odrębności w usytuowaniu kobiet i mężczyzn w strukturze społeczno-zawodowej. Odnoszą się one do zjawisk z różnych poziomów struktury społecznej i dotyczą kolejno: (1) kierunków i zasięgu segregacji zawodowej, (2) swoistych dla płci układów korelatów pozycji społecznej oraz (3) wskazania czynników – w tym elementarnych wymiarów złożoności pracy – współkształtujących podział społeczno-zawodowy w zbiorowości kobiet i mężczyzn. Wyodrębnione powyżej zagadnienia nawiązują do istotnych aspektów struktury społecznej, a ujęte łącznie dają wyobrażenie o zakresie różnic i podobieństw sytuacji społecznej kobiet i mężczyzn.

Analizowane dane wykazały, iż segregacja zawodowa, wyrażająca się w nieproporcjonalnym skupieniu się lub niedoborze kobiet w niektórych grupach zawodowych, jest faktem. Należy pamiętać, że zjawisko to wynika nie tylko z reguł wyznaczających funkcjonowanie rynku pracy i zasad określających politykę zatrudnienia, ale wiąże się także z podzielanym powszechnie systemem wartości, który z kolei określa preferencje i motywy zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Z punktu widzenia struktury społecznej istotnym problemem dotyczącym roli płci w kształtowaniu systemu różnicowań jest pytanie

o ingerencję tego czynnika w przebieg najbardziej istotnych relacji pomiędzy podstawowymi czynnikami stratyfikacyjnymi. Zagadnieniu temu poświęcona jest analiza korelatów pozycji społecznej kobiet i mężczyzn oraz próba wskazania specyficznych dla każdej z tych zbiorowości czynników strukturalizacji społecznej. Mimo iż przeciętna pozycja kobiet i mężczyzn mierzona za pomocą rozmaitych skal zawodów jest w zasadzie podobna, to w przypadku kobiet relacje łączące różne elementy położenia są ściślejsze, a wzór tych powiązań jest nieco inny. *Jeżeli się przyjmie, że istotnym wymiarem roli zawodowej jest złożoność wykonywanej pracy, to silniejszy u pracujących kobiet związek wykształcenia z ową złożonością sugeruje, że system obejmowania ról zawodowych przez kobiety w większym stopniu uwzględni formalne kryteria przygotowania zawodowego.*

Analiza stratyfikacyjnej funkcji rozmaitych czynników wskazuje, że ranga wykształcenia w tworzeniu dystansów między kategoriami społeczno-zawodowymi u kobiet i mężczyzn jest podobna. Natomiast tym, co różni obie zbiorowości, jest intelektualny wymiar treści pracy. Znaczy to, że w przypadku kobiet ewentualne przejście z jednej kategorii zawodowej do innej łączy się ze zdecydowaną zmianą stopnia skomplikowania operacji na symbolach niezbędnych do wykonania pracy, a więc wymusza niejako zmianę sposobu poruszania się w systemie różnorodnych informacji. Natomiast słaby – w przypadku mężczyzn – związek pozycji społeczno-zawodowej ze złożonością pracy na symbolach oznacza, że intelektualna zawartość ich zadań zawodowych jest bardziej rozmyta i przynajmniej w tym względzie możliwe są pewne odstępstwa od reguły merytokracyjnej alokacji. Warto podkreślić, iż role zawodowe pełnione przez kobiety – bez względu na rodzaj kategorii społeczno-zawodowej – w zbliżonym stopniu obejmują styczności z ludźmi, co można traktować jako przejaw swoistego imperatywu wbudowanego w tradycyjnie pojmowaną rolę kobiety.

Przytoczone ustalenia wykazują, iż niezależnie od bezpośrednio obserwowalnych różnic w sytuacji pracy kobiet i mężczyzn, takich jak odmienność zakresu i form aktywności zawodowej, segregacja zawodowa czy rozpiętość uzyskiwanych z pracy dochodów, istnieje również ukryty wymiar społecznej odmienności obu płci. Identyfikacja tego wymiaru jest możliwa dzięki analizie substancywnej zawartości pełnionych ról zawodowych oraz badaniu złożoności wykonywanych

w pracy zajęć. Szczególny wkład koncepcji złożoności pracy w badanie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn wymaga podkreślenia. Po pierwsze koncepcja owa umożliwia wnikliwą analizę treści pełnionych ról zawodowych, a po drugie – dostarcza porównywalnego schematu do badania wszelkiego typu aktywności, w tym także zajęć domowych, co pozwoli przełamać zakorzeniony w praktyce badawczej zwyczaj wykluczania z analiz nie pracujących zawodowo kobiet. Wskazują na to będące w toku prace analityczne (por. Słomczyński i in. 1996, s. 130–132).

ROZDZIAŁ VI

Złożoność pracy a ruchliwość społeczna

Wprowadzenie

Uwzględnienie złożoności pracy w analizach ruchliwości społecznej pozwala rozszerzyć dotychczasową perspektywę badania mechanizmów osiągania pozycji społecznej. Zmiany treści i sposobu wykonywania pracy oznaczają, w istocie, mobilność kwalifikacyjną, którą traktować można jako jeden z wymiarów ruchliwości społecznej. Badanie relacji pomiędzy tym wymiarem sytuacji pracy a zmianą przynależności społeczno-zawodowej ujawnia istotną płaszczyznę mobilności, a ponadto – przyczynić się może do wyjaśnienia spornych kwestii dotyczących rzeczywistego znaczenia awansu i degradacji. Jest to zwłaszcza ważne w warunkach radykalnych zmian społecznych i gospodarczych.

Problem, który w tym rozdziale podejmuję, zawiera się w pytaniu, w jakim stopniu zmiana pozycji zawodowej – obserwowana w perspektywie międzypokoleniowej lub wewnątrzpokoleniowej – znajduje uzasadnienie w zmianie natężenia substancywnej złożoności pracy. Obserwacja kierunku i skali wahań w natężeniu złożoności pracy – towarzyszących określonym przesunięciom w hierarchii społeczno-zawodowej – pozwala ocenić rolę kryteriów merytorycznych w określaniu dostępu do pozycji społecznych. Dostarcza również dowodów świadczących o ewolucji struktury społeczno-zawodowej, jaka dokonuje się w wyni-

ku zmian technologicznych i organizacyjnych. Przekształcenia te prowadzą bowiem do zmian treści pracy i stopnia jej złożoności.

Badanie wzorów i barier ruchliwości międzypokoleniowej w społeczeństwach uprzemysłowionych – prowadzone przez Lipseta i Bendixa, ponowione w późniejszych projektach międzynarodowych (Treiman 1977; Goldthorpe 1987a; 1987b) oraz podjęte w analizach polskich (Sawiński i Domański 1986) – wskazują na istnienie uniwersalnych reguł, które wyznaczają pozycję społeczno-zawodową i zarazem określają przebieg procesów jej osiągnięcia.

Powstaje pytanie, czy w sytuacji radykalnych przekształceń społecznych, reguły te zachowują swą dawną wyrazistość. Zmiana logiki procesu historycznego sprawia niekiedy, że niektóre zdarzenia czy procesy tracą swój jednoznaczny charakter. Radykalne przekształcenia sprzyjają pojawianiu się w życiu społecznym zjawisk nie podających się jednoznacznej interpretacji. Jan Szczepański (1973) w rozważaniach o strukturze powojennego społeczeństwa polskiego stwierdził, iż w świetle ówczesnej ideologii, akcentującej szczególnie rolę klasy robotniczej w nowym systemie społeczno-ekonomicznym, trudno byłoby uznać za awans osiągnięcie przez syna robotnika pozycji inteligenta. Podobną kwestię („niezdecydowanego stosunku do przejścia lepiej płatnego wykwalifikowanego pracownika fizycznego na stanowisko trochę gorzej opłacanego pracownika umysłowego”) podniósł wcześniej Stanisław Ossowski, wyjaśniając ją współwystępowaniem nowych i dawnych kryteriów prestiżu w początkowej fazie wprowadzenia nowego porządku społecznego (Ossowski 1968, s. 268). Wielowymiarowy charakter zjawisk i procesów społecznych wynika z nakładania się klasowego i stratyfikacyjnego wymiaru struktury. Łączenie obu perspektyw daje złożony obraz społecznych dystansów i zależności oraz – może prowadzić do zaskakujących konstatacji.

Łączne uwzględnienie obu perspektyw w badaniach struktury społecznej zaowocowało podejściem, w którym funkcjonalny schemat uwarstwienia – oparty na zróżnicowaniu zawodowym – wyprowadzono niejako ze schematu klasowego (Wesołowski 1970; Wesołowski i Słomczyński 1972). Przejrzystość i aktualność tego schematu potwierdzają prowadzone od lat badania empiryczne. Mimo nieustannych przemian społecznych, schemat ten nadal trafnie odzwierciedla pod-

stawowe zasady porządkowania przestrzeni społecznej i wyznacza klarowne ramy analiz zróżnicowań i ruchliwości społecznej.

Oczywistym warunkiem ruchliwości wertykalnej jest istnienie hierarchicznego układu pozycji społeczno-zawodowych. Jednakże bez odpowiedniej motywacji i nastawienia jednostek na awans proces ten nie byłby możliwy. Potrzebę osiągnięć i orientację prospektywną wzmacnia spójny system materialnego nagradzania. Tymczasem w społeczeństwie polskim – jak wykazały analizy uwarstwienia – system ten był poważnie zakłócony. Brak jednoznacznych zasad dystrybucji dochodów podważał racjonalność zachowań nastawionych na sukces. Powodem takiej dysfunkcjonalności było typowe dla społeczeństwa socjalistycznego spłaszczenie hierarchii dochodów i słabnący w miarę upływu lat związek wykształcenia z dochodem. Mimo znacznej, utrzymującej się w Polsce na względnie stałym poziomie korelacji wykształcenia z zawodem (w 1992 r. $r \approx 0,70$), badaczy ruchliwości intrygowała rola kryteriów pozamerytorycznych w procesach awansu społeczno-zawodowego. Nie jest jasne, w jakim stopniu uwzględnianie owych kryteriów odbywało się kosztem umiejętności i kompetencji zawodowych. Jeżeli chodzi o materialne korelaty awansu, empirycznym potwierdzeniem pewnych odstępstw od reguły merytokratycznej jest stwierdzony przez niektórych badaczy (Pohoski, Domański) fakt pewnego przyrostu nagród materialnych w zależności od afiliacji politycznych.

Uzyskiwanie gratyfikacji materialnych nie popartych merytorycznymi przysługami, w pewnym stopniu łączyło się z systemem przywilejów oraz ze swoistym dla scentralizowanej ekonomii systemem nagradzania. To, że polityka płac była oparta na specyficznym rozumieniu „zasług”, nie oznaczało jednak całkowitego pomijania czy ograniczania kryteriów *par excellence* merytorycznych w procesach awansu społeczno-zawodowego. Argumentem na rzecz tej tezy jest stwierdzony w latach osiemdziesiątych wpływ kryteriów branżowych na dystrybucję dóbr materialnych i niematerialnych (Domański 1987).

Rozpatrywanie awansu społeczno-zawodowego wyłącznie w kategoriach materialnych zawęża – z oczywistych powodów – jego rzeczywiste znaczenie. Zasady dystrybucji nagród i problemy dotyczące lokowania się jednostek w systemie pieniężnych i pozapieniężnych przywilejów tylko częściowo wyjaśniają mechanizm i konsekwencje

ruchliwości. Zjawisko braku merytokratycznego uzasadnienia gratyfikacji uzyskiwanych przez pewne grupy społeczne i zawodowe jest szersze aniżeli zasada nomenklatury, która jest często przywoływana w rozważaniach nad uwarunkowaniami strukturalnymi społeczeństw socjalistycznych. Przypomnijmy, iż zasada ta – choć w nieco innej formie – jest również obecna w społeczeństwach o ugruntowanej od dawna gospodarce rynkowej¹. Jednakże zasadność różnego rodzaju przywilejów – jeśli tylko są one jawne i poddane efektywnej kontroli ze strony ciał przedstawicielskich – nie jest na ogół kwestionowana. Zatem nie sama obecność przywilejów, ale stopień jawności systemu dystrybucji owych przywilejów i szanse jego kontroli różni społeczeństwa o odmiennym typie ładu społecznego-ekonomicznego.

W rozważaniach nad kryteriami selekcji na wyższe stanowiska w systemach postrewolucyjnych od lat przewijała się teza o przewadze kwalifikacji ideologicznych nad zawodowymi. Jednocześnie pewni autorzy – np. Stanisław Ossowski (1968) – zauważali, iż procesy zachodzące w następujących bezpośrednio po rewolucji okresach, należy odróżnić od okresów stabilizacji nowego porządku, dodając przy tym, iż przewaga kwalifikacji ideologicznych nad zawodowymi w mechanizmie selekcji nie jest niezmienna, że „wykształcenie i przygotowanie zawodowe potrzebne są we wszystkich porządkach społecznych” (Ossowski 1968, s.270).

Również w Polsce w miarę stabilizowania się porządku społecznego i coraz szerszego upowszechniania wyższych poziomów wykształcenia, dobór na stanowiska dyrektorskie w przemyśle czy administracji centralnej osób, które miały odpowiednie wykształcenie i stosowne kwalifikacje zawodowe, stanowił praktycznie coraz mniejszy problem. Jeżeli nawet – zgodnie z obowiązującym systemem nomenklatury – koniecznym dopełnieniem wymaganych od kandydata warunków była przynależność partyjna, to w sytuacji odpowiedniej podaży wykształconych kadr, stosowanie tej zasady niekoniecznie musiało oznaczać rezygnację z kwalifikacji merytorycznych. Co więcej, partyj-

¹ Przykładem specjalnych gratyfikacji przyznawanych niektórym grupom zawodowym są znaczne przywileje dla kadry byłych dyrektorów kopalń w upadającym górnictwie francuskim. Do szczególnej kategorii przywilejów należą również przyjęte w całym świecie szczególne apanaże polityków.

ność mogła być wskaźnikiem dłuższego stażu pracy na stanowiskach decyzyjnych, a więc – do pewnego stopnia – mogła być ekwiwalentem kryterium fachowego.

Nie wydaje się słuszne odmawianie merytorycznego uzasadnienia awansowi społeczno-zawodowemu, jaki w makroskali dokonywał się w Polsce po roku 1956. Potwierdzenie tego stanowiska jest rozkład w populacji tak zasadniczej dla pozycji zawodowej cechy, jaką jest wykształcenie. Dane empiryczne wskazują, że zazwyczaj jest ono tym wyższe, im wyżej w hierarchii społeczno-zawodowej lokowana jest dana kategoria zawodowa.

Poziom formalnego wykształcenia oznaczając rodzaj przygotowania zawodowego pozostaje w ścisłym związku z poziomem kwalifikacji zawodowych. W społeczeństwach uprzemysłowionych wykształcenie – a ściślej jego rodzaj i poziom – jest głównym kryterium doboru pracowników i stanowi zarazem zasadniczą oś uwarstwienia społecznego. Mimo iż respektowanie funkcjonalnych wymogów ról zawodowych stanowi podstawowe kryterium selekcji i rekrutacji do pozycji społeczno-zawodowych to w praktyce zdarza się, iż w stosunku do formalnie wymaganych kwalifikacji treść wykonywanego zawodu może być uboższa lub bogatsza bądź zgoła może nie odpowiadać rodzajowi przygotowania zawodowego. Wymiarem, który – jak wielokrotnie podkreślano – pozwala głębiej wniknąć w istotę wykonywanych zadań, jest złożoność pracy. Dlatego zastanawiając się, czy istnieje merytoryczne uzasadnienie zmian pozycji zawodowej – obserwowanych zarówno w ujęciu międzypokoleniowym, jak i wewnątrzpokoleniowym – proponuję spojrzeć na nie pod kątem zmian w natężeniu substancywnej złożoności pracy.

Analizowane zmiany pozycji społecznej dotyczą wyłącznie systemu społeczno-zawodowego. Problemy związane z osiągnięciem stanowisk w obrębie struktur politycznych – zarówno państwowych, jak i lokalnych – należą do innej dziedziny rozważań. Rekrutacja do elit polityczno-parlamentarnych odbywa się w ramach wyznaczonych przez regulacje prawne i system instytucjonalny. Ze względu na zakres i specyfikę mechanizmów selekcji kwestie te nie mogą być analizowane ani weryfikowane na podstawie danych pochodzących z badań surveyowych (Nalewajko 1992).

Ruchliwość międzypokoleniowa a zmiany w poziomie złożoności pracy

Mierzona zmianą pozycji społeczno-zawodowej mobilność współwystępuje z różnorodnymi korelatami (Janicka 1976). Opisując sytuację ludzi, którzy doświadczyli awansu, degradacji czy też braku ruchliwości, badacze zajmowali się najczęściej materialnymi i prestiżowymi konsekwencjami zmian pozycji, poszerzając niekiedy swoje zainteresowania o towarzyszące ruchliwości konsekwencje psychologiczne. Dotyczyły one zwłaszcza postaw i preferencji politycznych oraz zachowań wyborczych. Inne konsekwencje, np. zmiany w stylu życia czy ewolucja więzów i kontaktów rodzinno-przyjacielskich, tylko sporadycznie przyciągały uwagę badaczy mobilności.

Wśród korelatów ruchliwości społeczno-zawodowej, które dotychczas nie były uwzględniane w analizach tego procesu, należy wymienić różne aspekty sytuacji pracy. Spojrzenie na ruchliwość przez pryzmat cech sytuacji pracy wymaga porównania złożoności zajęć wykonywanych przez respondentów oraz ich ojców. Międzypokoleniowe zmiany pozycji w hierarchii zawodowej trzeba zatem powiązać z poziomem złożoności wykonywanych zadań zawodowych. Jednym z pożytków, które stąd płyną jest określenie stopnia w jakim zmianom pozycji społecznej obserwowanym w różnych przekrojach: międzypokoleniowym oraz w ramach własnej biografii – towarzyszą zmiany treści wykonywanej pracy.

Odrębną kwestią jest określenie międzypokoleniowej dynamiki złożoności pracy obserwowanej w tych samych – nominalnie – kategoriach społeczno-zawodowych oraz grupach pracowniczych. W związku z inwestycjami, wdrażaniem nowych technologii, restrukturyzacją oraz szeroko rozumianą modernizacją gospodarki – można oczekiwać, iż przeciętna wartość substancywnej złożoności pracy w danej grupie zawodów będzie wyższa od poziomu złożoności charakteryzującego tę samą grupę zawodów w pokoleniu ojców.

Dane w tabeli V.1. – kol. 4 przedstawiają przeciętną wielkość międzypokoleniowych zmian w poziomie substancywnej złożoności pracy w poszczególnych kategoriach społeczno-zawodowych. Skala tych różnic – oceniana pod kątem aktualnego zawodu respondenta – jest wskaźnikiem dystansu, który ze względu na substancywny

wymiar sytuacji pracy dzieli poszczególne kategorie społeczno-zawodowe. Przypomnijmy, że złożoność substancywna wynika ze stopnia skomplikowania działań w trzech elementarnych dla działalności zawodowej dziedzinach: sferze kontaktów z ludźmi, przedmiotami i danymi oraz specyfiki wzajemnych relacji pomiędzy tymi wymiarami. Przedstawione dane wskazują, że wzrost złożoności zadań roboczych w aktualnym zawodzie respondenta – w porównaniu z zawodem ojca – jest tym większy, im wyżej w hierarchii uwarstwienia społecznego usytuowana jest grupa, do której należy respondent. Analogicznie, obniżenie poziomu złożoności pracy jest tym radykalniejsze, im niższa w hierarchii społeczno-zawodowej jest pozycja aktualnego zawodu respondenta. Prawidłowości te przekonują, że międzypokoleniowe różnice w natężeniu substancywnej złożoności pracy stanowi dobrą podstawę do odtworzenia hierarchii społeczno-zawodowej w jej tradycyjnym kształcie.

Na uwagę zasługuje szczególna sytuacja pracy dwóch kategorii społeczno-zawodowych: dyrektorów oraz brygadzystów. Reprezentanci każdej z tych grup działają w odrębnej sferze aktywności zawodowej i poruszają się na innych poziomach zarządzania, jednakże pełnienie funkcji kierowniczej sprawia, że wyróżniają się oni wśród pracowników danej grupy, a więc dyrektorzy – spośród pozostałych pracowników umysłowych, a brygadziści – spośród pozostałych pracowników fizycznych. Wskazuje na to wyższa substancywna złożoność pracy, w porównaniu z pozostałymi kategoriami zawodowymi w danej grupie pracowniczej. Inną charakterystyczną cechą pozycji zawodowej kierowników jest znaczniejszy niż w pozostałych kategoriach zawodowych międzypokoleniowy wzrost poziomu złożoności pracy. Mierzone na skali substancywnej złożoności zmiany w treści pracy traktować można jako potwierdzenie merytorycznego wkładu w osiągnięcie takiej właśnie pozycji. Przytoczone dane dowodzą, iż międzypokoleniowy awans wyrażający się zwłaszcza w obejmowaniu funkcji kierowniczych na różnym szczeblu zarządzania, znajduje wyraźne merytoryczne uzasadnienie.

Obserwowane w planie międzygeneracyjnym zmiany natężenia złożoności zajęć, odzwierciedlają kierunek społecznej rekrutacji. Wśród grup zawodów, które na przestrzeni lat 1987–1992 odznaczały się niewielkim – w porównaniu z kategorią pochodzenia – wzrostem złożoności pracy, znajdują się specjaliści – zatrudnieni zarówno w nie-

technicznych, jak i technicznych działach gospodarki – oraz brygadziści. Natomiast niższy poziom złożoności cechuje pracę osób zatrudnionych w handlu, robotników niewykwalifikowanych oraz fizycznych pracowników usług.

Analizą ewidentnych przypadków stabilności społeczno-zawodowej, a więc porównanie poziomu złożoności pracy respondentów pozostających w tych samych, co ojcowie, kategoriach, pozwoli określić tendencje kształtowania się złożoności pracy w określonych typach działalności zawodowej. Zwraca uwagę fakt, iż wbrew dyktowanym potoczną wiedzą oczekiwaniom treść pracy robotników wykwalifikowanych – w stosunku do pracy ich ojców – odznacza się pewnym zubożeniem.

Ruchliwość wewnątrzpokoleniowa a zmiany w poziomie złożoności pracy

Proces osiągnięcia pozycji społeczno-zawodowej współtworzą dwie sekwencje zdarzeń: ruchliwość międzypokoleniowa i wewnątrzpokoleniowa. Perspektywa wewnątrzpokoleniowa, z natury rzeczy, ogranicza analizę zmian substancywnej złożoności do zakresu prac wykonywanych w ramach kariery zawodowej jednostki. Oznacza to znaczne zawężenie perspektywy porównawczej i sprawia, że wewnątrzpokoleniowe zmiany w poziomie złożoności pracy są mniej widoczne. Jednakże takie ujęcie pozwala uchwycić zmiany, jakie w ostatnich latach dokonały się w sytuacji pracy w różnych grupach społeczno-zawodowych, a także ocenić stopień, w jakim mechanizm wewnątrzpokoleniowego awansu i degradacji uwarażliwony jest na merytoryczne kryteria.

W tabeli VI.1. kol. 5 przedstawiono dane dla kolejnych dwunastu grup społeczno-zawodowych, które wyrażają różnice w poziomie substancywnej złożoności między aktualną a poprzednią pracą respondenta. Choć z oczywistych względów skala tych różnic jest mniejsza niż w przypadku ruchliwości międzypokoleniowej, obserwowany kierunek i wzór zmian natężenia złożoności w obu wariantach ruchliwości jest podobny (por. tabele VI.1 i VI.2). W obu sytuacjach, tj. zarówno w przypadku ruchliwości międzypokoleniowej, jak i wewnątrzpokoleniowej, największy przyrost substancywnej złożoności pracy, w przypa-

Tabela VI.1. Przeciętna wartość skali substancywnej złożoności obecnej i poprzedniej pracy respondenta oraz pracy jego ojca według grup społeczno-zawodowych w badaniu ogólnopolskim 1992 r.

Grupy społeczno-zawodowe respondenta	Wartość skali substancywnej złożoności pracy			Różnica		Liczebność grupy (praca obecna)
	obecnej respondenta (a)	ojca respondenta (b)	poprzedniej respondenta (c)	(a-b)	(a-c)	
Dyrektorzy	81,3	49,1	69,5	32,2	11,8	22
Specjaliści nietechniczni	79,1	54,8	74,7	24,2	4,4	54
Specjaliści techniczni	70,3	44,9	65,6	25,4	4,7	53
Technicy	57,5	47,8	53,2	9,7	4,3	88
Pracownicy administracji	58,3	49,7	54,3	8,6	4,0	177
Pracownicy biurowi	45,6	45,3	46,1	0,3	-0,5	83
Pracownicy handlu	36,6	41,7	40,9	-5,1	-4,3	135
Brygadziści	50,2	37,6	40,1	12,6	10,1	22
Robotnicy wykwalifikowani	41,0	41,3	40,9	-0,3	0,1	334
Robotnicy niewykwalifikowani	22,9	41,6	32,1	-8,7	-9,2	66
Fizyczni pracownicy usług	18,9	38,1	28,1	-19,2	-9,2	66
Prywatni przedsiębiorcy	45,4	46,1	47,4	-0,7	-2,0	152
Średnia w populacji (\bar{x})	46,6	44,4	46,8	2,2	-0,2	1252

dku pracowników umysłowych, nastąpił w grupie dyrektorów, w przypadku pracowników fizycznych zaś – w grupie brygadzystów.

Tabela VI.2. zawiera dane dla grup zagregowanych. Ilustrują one przeciętną wartość substancywnej złożoności dla pracy wykonywanej w obecnym i poprzednim miejscu zatrudnienia. Porównanie obu wartości dowodzi, że aktualna aktywność zawodowa inteligencji i pozostałych pracowników umysłowych, a także robotników wykwalifikowanych, odznaczała się większą złożonością niż praca poprzednia. Natomiast w porównaniu z poprzednią aktywnością zawodową, złożoność zajęć wykonywanych przez robotników niewykwalifikowanych, pracowników fizyczno-umysłowych, a także właścicieli jest w obecnej pracy niższa. Przeciwstawne tendencje jakie ujawnia wewnątrzpokoleniowa dynamika złożoności pracy, wskazuje na kierunek rekrutacji do wymienionych grup zawodów. Potwierdzają one, że *napływ do inteligencji i szerzej – pracowników umysłowych, jak również do robot-*

Tabela VI.2. Przeciętna wartość skali substancywnej złożoności w obecnej i poprzedniej pracy respondenta według kategorii społeczno-zawodowych w badaniu ogólnopolskim z 1992 roku.

Grupy społeczno-zawodowe respondenta	Wartość skali substancywnej złożoności dla pracy:		Różnica (a-b)	Liczebność grup (wg pracy aktualnej)
	obecnej respondenta (a)	poprzedniej respondenta (b)		
Inteligencja	75,9	69,9	6,0	129
Pozostali umysłowi	55,1	52,0	3,1	348
Fizyczno-umysłowi	36,6	40,9	-4,3	135
Robotnicy wykwalifikowani	41,6	40,8	0,8	356
Robotnicy niewykwalifikowani	20,9	30,1	-9,2	132
Właściciele	45,4	47,4	-2,0	152
Średnia w populacji (\bar{x})	46,6	46,8	-0,2	1252

ników wykwalifikowanych oznacza wzbogacenie treści pracy, a więc również awans w sensie merytorycznym. Natomiast podjęcie zajęć o charakterze fizyczno-umysłowym, przejście do kategorii robotników niewykwalifikowanych i, co zaskakujące, wybór działalności na własny rachunek łączy się ze *zubożeniem treści w stosunku do poprzednio wykonywanej pracy.* W dwóch pierwszych przypadkach mamy do czynienia z dość czytelną sytuacją degradacji nie tylko społeczno-zawodowej, ale również z obniżeniem wymagań kwalifikacyjnych w wyniku niższej złożoności pracy. Natomiast zaskoczeniem jest wewnątrzpokoleniowy regres sytuacji pracy w przypadku właścicieli. Fakt ten oznacza, iż osoby które zdecydowały się na działalność przedsiębiorczą, zrezygnowały z pracy o wyższym poziomie złożoności. Decyzja taka została zapewne podjęta z myślą o poprawie sytuacji materialnej.

Czynniki społeczno-demograficzne a substancywna złożoność pracy

Ze względu na oczywisty związek kwalifikacji z wykształceniem, z jednej strony, oraz poziomu złożoności pracy ze stopniem kwalifikacji

zawodowych – z drugiej, oczekiwać należy, iż najsilniejszym korelatem substancywnej złożoności pracy jest właśnie wykształcenie. Potwierdzają to współczynniki korelacji tego czynnika ze złożonością pracy zarówno na poziomie indywidualnego stanowiska roboczego, jak i grupy zawodów. W każdym z tych przypadków, związek wykształcenia i substancywnej złożoności pracy przekracza poziom $r = 0,60$ (odpowiednio: 0,69 i 0,64). Wobec tej zależności, warto zapytać o rolę innych czynników, zwłaszcza pochodzenia społecznego we współokreślanie poziomu złożoności aktualnie wykonywanej pracy. Najlepszym wskaźnikiem cech społecznych środowiska rodzinnego, które mają wpływ na wybór zawodu i konkretnego zajęcia, jest wykształcenie i zawód rodziców. We wczesnych fazach socjalizacji cechy te kształtują aspiracje i preferencje jednostki, utrwalając w ten sposób wpływ środowiska rodzinnego na późniejsze wybory i zachowania.

W celu wyjaśnienia roli tych czynników porównamy parametry uzyskane w analizie regresji przeprowadzonej dla dwóch różnych modeli. Pierwszy model odwołuje się wyłącznie do zestawu charakterystyk pochodzenia społecznego i obejmuje trzy podstawowe cechy: wykształcenie, status społeczno-ekonomiczny ojca oraz wielkość miejscowości, w której respondent wychowywał się do 14 roku życia. Drugi model uwzględnia rozszerzony zestaw cech społeczno-demograficznych. Poza czynnikami pochodzenia społecznego, obejmuje on również wiek i płeć oraz wykształcenie, a więc obok cech przypisanych także atrybut nabyty w wyniku własnych starań i aktywności środowiska socjalizującego.

Przedstawione modele regresji – proste i rozwinięte – zastosowano do danych z badań ogólnopolskich, zrealizowanych w 1987 oraz w 1992 r. Odpowiednie dane zamieszczono w tabelach VI.3 i VI.4. Standaryzowane współczynniki regresji charakteryzują proces warunkowania złożoności pracy i pozwalają ocenić wpływ poszczególnych cech pochodzenia na kształtowanie się poziomu złożoności w aktualnej pracy respondenta.

Okazuje się, że zmienne pochodzenia społecznego tylko w niewielkim stopniu wyjaśniają zmiany natężenia złożoności pracy. Znamienne jest, że całkowity zakres wyjaśnienia uzyskanego za pomocą identycznego zestawu zmiennych w latach 1987–1992, obniżył się z 14% do 5,7%. Znamienne również jest, że na tle uwzględnionych w analizie zmiennych, wykształcenie ojca okazało się czynnikiem prawie zupełnie nieistotnym.

Tabela VI.3. Standaryzowane współczynniki regresji dla prostego modelu warunkowania złożoności pracy (ogólnopolskie badanie w 1987 i 1992 roku)

Zmienne uwzględnione w modelu regresji	Badanie z roku	Zbiorowość wyróżniona ze względu na:				
		ogółem	płeć		wiek	
			mężczyźni	kobiety	do 35 lat	36 lat i więcej
Pozycja społeczno-ekonomiczna ojca	1987	0,205	0,150	0,253	0,218	0,194
	1992	0,245	0,207	0,286	0,309	0,201
Wykształcenie ojca	1987	0,108	n.i.	n.i.	n.i.	0,139
	1992	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.
Miejscowość do 14 r. życia	1987	0,166	0,179	0,155	0,114*	0,202
	1992	n.i.	0,087*	n.i.	n.i.	n.i.
% wyjaśnionej wariancji	1987	14,0	10,3	18,4	10,6	17,3
	1992	5,7	3,9	10,2	9,4	4,4

* – oznacza poziom istotności współczynniki β $t_{\alpha} = 0,005$

Pozostałe współczynniki β są istotne na poziomie $t_{\alpha} = 0,001$

n.i. – zależność bardzo słaba i nieistotna statystycznie

A zatem w populacji badanej w 1987 r. całość wpływu, jaki środowisko socjalizujące wywierało na substancywną złożoność aktualnie wykonywanej pracy respondententa, *dokonywało się poprzez pozycję społeczno-ekonomiczną ojca oraz charakter miejscowości, w której respondent przebywał do 14 roku życia*. W badaniu z 1992 r., wpływ miejscowości wychowania był jeszcze mniejszy, co można wiązać z faktem, że – w przeciwieństwie do roku 1987 – w badaniu późniejszym pominięto mieszkańców wsi.

Interesujące jest, że w 1987 r., w przypadku kobiet oraz osób starszych, a w badaniu późniejszym – również w odniesieniu do kobiet oraz, tym razem, do osób młodszych – zmienne pochodzenia społecznego w większym stopniu wyjaśniały zróżnicowanie stopnia złożoności wykonywanej pracy. Mimo różnicy między badaniami w natężeniu związków oraz nieco innego wzoru oddziaływań zmiennych wyjaśniających, mówić można o szczególnej roli cech pochodzenia społecznego. Świadczy to utrzymywaniu się wpływu środowiska rodzinnego na funkcjonowanie jednostek w dorosłym życiu, przynajmniej w sferze aktywności zawodowej. Sądzić można, że wpływ ten dokonuje się

głównie za pośrednictwem utrwalonych w okresie socjalizacji wartości i powiązanych z nimi zamiłowań i preferencji. Psychologicznym czynnikiem współokreślającym mechanizm przenoszenia owych wartości są zapewne aspiracje edukacyjne. Skłaniają one ludzi do nabywania wiedzy i umiejętności określonego typu, co w życiu dorosłym przekłada się na odpowiednie przygotowanie zawodowe i gotowość do podejmowania określonych ról pracowniczych. Dlatego z chwilą dodania wykształcenia do modelu regresji, wartość współczynników wyrażających zależność złożoności pracy od zmiennych pochodzenia społecznego spada, natomiast poziom wyjaśnianej wariacji radykalnie wzras-

Tabela VI.4. Standaryzowane współczynniki regresji dla rozwiniętego modelu warunkowania złożoności pracy (ogólnopolskie badanie w 1987 i 1992 roku)^a

Zmienne uwzględnione w modelu regresji	Badanie z roku	Ogółem	Zbiorowość wyróżniona ze względu na:			
			płeć		wiek	
			mężczyźni	kobiety	do 35 lat	36 lat i więcej
Wykształcenie respondenta	1987	0,719	0,717	0,737	0,719	0,717
	1992	0,684	0,633	0,722	0,656	0,693
Staż pracy	1987	0,138	0,126	0,133	x	0,134
	1992	0,061*	x	x	x	0,060*
Płeć	1987	0,099*	–	–	x	0,123
	1992	0,063*	–	–	x	0,081
Status ojca	1987	0,088	x	0,135	x	0,108
	1992	0,076*	x	0,102	0,121*	x
Miejscowość do 14 r. życia	1987	x	x	x	x	x
	1992	0,056*	0,111	x	0,076*	x
Wiek	1987	x	x	x	–	–
	1992	0,061*	0,070	x	–	–
% wyjaśnionej wariacji	1987	56,1	52,4	61,4	49,5	60,3
	1992	48,6	41,8	57,2	47,9	49,3

^a w modelu regresji wielozmiennowej uwzględniono również wykształcenie ojca, które okazało się nieistotnym czynnikiem dla przewidywania poziomu złożoności pracy wykonywanej przez respondenta.

* – poziom istotności współczynników β $t_{\alpha} = ,05$

Pozostałe współczynniki β są istotne na poziomie $t_{\alpha} = 0,001$

x – zależność bardzo słaba i nieistotna statystycznie

ta. W modelu rozwiniętym, którego parametry przedstawiono w tabeli VI.4, proporcja wyjaśnianego zróżnicowania w roku 1987 stanowi 56,1%, a w przypadku kobiet i osób starszych – wynosi co najmniej 60%.

W 1992 r., a więc po upływie pięciu lat, zdolność wyjaśniania złożoności pracy przy uwzględnieniu tych samych czynników spada poniżej 50%. Jednakże tendencja ta nie dotyczy kobiet; poziom wyjaśnianej wariancji pozostaje w tej grupie prawie nie zmieniony ($R^2 = 57,2\%$). Poza wykształceniem, które przejmuje jakby główny ciężar wyjaśniania poziomu złożoności pracy (β od 0,633 – dla mężczyzn w 1992 r. – do $\beta=0,737$ – dla kobiet w 1987 r.), jedynie staż pracy niezmiennie zachowuje niewielki wpływ na treść aktualnie wykonywanych zadań. Podkreślenia wymaga fakt, iż na poziomie globalnym uwzględniającym całe zbiorowości, w obu badaniach mówić można o symbolicznym zaledwie wpływie statusu społeczno-ekonomicznego ojca, podczas gdy jego wykształcenie zupełnie wypada z syndromu czynników współwyznaczających późniejszą złożoność pracy respondenta. Również wpływ płci i miejsca wychowania na treść ostatnio wykonywanej pracy jest zaledwie symboliczny (w grupie osób starszych wpływ ten jest nieco bardziej widoczny). Podobnie wiek, przy kontroli stażu pracy, pozostaje zaledwie w śladowym – choć istotnym statystycznie – związku ze złożonością pracy².

Podsumowując przedstawione rezultaty należy podkreślić, że obraz uwarunkowań substancywnej złożoności pracy wynikający z analizy regresji jest dość oczywisty. Spośród czynników wykazujących związek ze złożonością aktualnej pracy zawodowej, najważniejsze jest wykształcenie respondenta. Analiza dynamiczna wykazała, iż zdolność wyjaśniania poziomu złożoności pracy, przy uwzględnieniu stałego zestawu zmiennych w latach 1987–1992 obniżyła się. Podobną tendencję obserwujemy w odniesieniu do roli wykształcenia respondenta. Zmiany te sygnalizują, że w czasie dzielącym dwa badania mogły pojawić się inne, ważne dla określenia substancywnej złożoności pracy czynniki. Być

² Uwzględnione w równaniach regresji dane dotyczą pracujących mieszkańców miast z ogólnopolskiej próby przebadanej w 1992 r. Przypomnieć warto, że analogicznie do poprzednich analiz również w tej części opracowania spośród wszystkich badanych w 1992 r. respondentów uwzględniono jedynie osoby mające wyłącznie jedną pracę, wykonywaną w wymiarze co najmniej 15 godzin tygodniowo.

może, w alternatywnym modelu regresji należałoby dodatkowo uwzględnić zmienne charakteryzujące kontekst wykonywanej pracy, np. cechy organizacyjne czy stopień modernizacji zakładu pracy. Do spraw tych powrócimy w następnym rozdziale, gdy będą omawiane uwarunkowania niektórych cech osobowości w kontekście sytuacji pracy.

Modele osiągania pozycji społecznej a złożoność pracy

Na związek ruchliwości społeczno-zawodowej i substancywnej złożoności pracy spojrzeć można inaczej i zapytać, czy określenie pozycji społeczno-zawodowej na skali złożoności pracy – w porównaniu z innymi sposobami definiowania pozycji społecznej – wnosi coś nowego do modelu wyjaśniania osiągnięć społeczno-zawodowych. Klasyczny kanon analiz tego typu zakłada, że syndrom determinant pozycji społecznej obejmuje zawód i wykształcenie ojca oraz wykształcenie respondenta, a także pozycję osiągniętą w pierwszej pracy zawodowej (Blau i Duncan 1967). Wielkość wpływu czynników dziedzicznych i samodzielnie osiągniętych na aktualną pozycję respondenta określają parametry uzyskane w analizie regresji wielozmiennowej.

W tabeli VI.5 przedstawiono rezultaty rozwiązania równań regresji, w których zmiennymi wyjaśnianymi są kolejno: aktualne wykształcenie, zawód w pierwszej pracy oraz zawód aktualny. Równania te, w odróżnieniu od analiz przedstawionych w poprzednim paragrafie, sformułowano w trzech wariantach, przyjmując – zarówno po stronie zmiennych zależnych (pierwszy bądź aktualny zawód respondenta), jak i zmiennych wyjaśniających (zawód ojca oraz zawód respondenta w pierwszej pracy) trzy różne sposoby definiowania pozycji społeczno-zawodowej. Odrębność owych sposobów wyraża się w tym, że każda z trzech definicji pozycji zawodowej wyrażona jest w języku innej skali. Poza tradycyjną skalą nagród społeczno-ekonomicznych, w kolejnych wersjach modelu uwzględniono skalę wymogów kwalifikacyjnych oraz wymiar substancywnej złożoności pracy. Pierwsze dwie wersje modelu stanowią kontekst porównawczy dla modelu w którym pozycja społeczno-zawodowa mierzona jest na skali substancywnej złożoności pracy.

Tabela VI.5. Standaryzowane współczynniki regresji na podstawie modelu osiągnięcia pozycji zawodowej dla ogólnopolskiej reprezentacji dorosłej ludności Polski (badanie z 1992 r.)^a

Liczba ukończonych klas szkolnych oraz skale zawodów	Zmienne zależne		
	Wykształcenie respondenta	Pierwszy zawód respondenta	Obecny zawód respondenta
<i>Wymogi kwalifikacyjne</i>			
Wykształcenie ojca	0,245**	-0,039	0,024
Zawód ojca	0,141**	0,090*	0,045
Wykształcenie respondenta	-	0,668**	0,339**
Pierwszy zawód respondenta	-	-	0,475**
Współczynnik R ²	0,123	0,470	0,571
<i>Złożoność pracy</i>			
Wykształcenie ojca	0,265**	-0,008	-0,018
Zawód ojca	0,122	0,056*	0,031
Wykształcenie respondenta	-	0,640**	0,405**
Pierwszy zawód respondenta	-	-	0,420**
Współczynnik R ²	0,123	0,429	0,569
<i>Nagrody społeczno-ekonomiczne</i>			
Wykształcenie ojca	0,262**	-0,34	-0,014
Zawód ojca	0,120**	0,105**	0,010
Wykształcenie respondenta	-	0,653**	0,360**
Pierwszy zawód respondenta	-	-	0,473**
Współczynnik R ²	0,122	0,458	0,579

^a Pracujący mężczyźni i kobiety posiadające wyłącznie jedną pracę.

* Poziom istotności $t_{\alpha} = 0,01$

** Poziom istotności $t_{\alpha} = 0,001$

Skale odpowiadające wymienionym wymiarom pozycji zawodowej są oczywiście silnie ze sobą skorelowane: odpowiednie współczynniki korelacji osiągają wartość wyższą od $r = 0,8$. Nie oznacza to jednak, że w kolejnych modelach – w których zmienne wyjaśniane, tj. aktualną pozycję społeczną, zawód ojca i wcześniejszy zawód respondenta, wyrażono za pomocą odmiennych skal – wzór oddziaływania determinant będzie się powtarzał. Dane wyraźnie wskazują, że w przypadku, gdy wyjaśniane jest wykształcenie respondenta, nie ma praktycznie znaczenia przy użyciu jakiej skali, definiowany jest status społeczny ojca. Podobnie jest wtedy, gdy zmienną wyjaśnianą jest aktualna pozycja zawodowa. Bez względu na rodzaj skali, za której pomocą

mierzone są zawody, zawód ojca, podobnie jak wykształcenie, nie wywiera znaczącego wpływu na aktualną pozycję respondenta.

Natomiast rodzaj skali, na której mierzona jest pozycja zawodowa, ma znaczenie dla badania wpływu wykształcenia i pozycji w pierwszej pracy na aktualny zawód respondenta. W przypadku, gdy miarą pozycji zawodowej jest indeks złożoności pracy, okazuje się, że bezpośredni wpływ wykształcenia na wykonywany zawód jest – na tle analizy odwołującej się do skali wymogów kwalifikacyjnych oraz nagród społeczno-ekonomicznych – największy, a związek aktualnego zawodu z pierwszą pracą – najslabszy. Zróznicowanie współczynników regresji dowodzi, że nie jest obojętne jakie aspekty pozycji zawodowej brane są pod uwagę w badaniu zjawisk strukturalnych. Dobór odpowiedniej skali może mieć znaczenie zwłaszcza w analizie procesów alokacji merytokratycznej oraz badaniu stopnia dopasowania struktury wykształcenia do struktury zawodowej.

Dane potwierdzają, że zgodnie z logiką procesu osiągania pozycji społecznej, największy wpływ na poziom osiąganego wykształcenia mają cechy charakteryzujące pochodzenie respondenta. Zachowują one również wpływ, choć w znacznie mniejszym stopniu, na pozycję społeczną w pierwszej pracy. Ciekawe, że wykształcenie ojca zdaje się nie odgrywać żadnej roli w początkowej fazie biografii zawodowej respondenta. Natomiast zawód ojca wywiera niewielki, lecz statystycznie istotny wpływ. Warto odnotować, że jest on najmniejszy w przypadku pierwszej pracy respondenta ($r = 0,056$). Brak potwierdzenia bezpośredniego wpływu wykształcenia ojca na poziom złożoności w pierwszej pracy syna jest zastanawiający. Traktując wykształcenie jako wskaźnik kapitału kulturowego, a zwłaszcza aspiracji edukacyjnych i dążeń poznawczych można było oczekiwać, że będzie ono ściślej powiązane z preferencjami zawodowymi i wyborem konkretnej pracy. Oczekiwanie to znajduje potwierdzenie jedynie wtedy, gdy zmienną wyjaśnianą jest wykształcenie respondenta.

Okazuje się, że osiągnięcia edukacyjne respondenta o wiele silniej zależą od wykształcenia ojca niż od jego pozycji społecznej. Fakt ten ma podstawowe znaczenie nie tylko dla wyjaśniania procesów ruchliwości, ale także dla zrozumienia mechanizmów odpowiedzialnych za utrwalanie nierówności społecznych. *Sposób definiowania pozycji społecznej*

cznej i specyfika jej pomiaru wynikająca z zastosowania różnych skal w żaden sposób nie wpływa na tę podstawową prawidłowość. O szczególnym związku wykształcenia respondenta z wykształceniem jego ojca, obserwowanym u progu kariery zawodowej, warto pamiętać chociażby z tego względu, że w późniejszej fazie osiągania pozycji społeczno-zawodowej *bezpośredni* wpływ wykształcenia ojca na pozycję społeczną respondenta zupełnie zanika. Jednakże w rzeczywistości, wpływ ten utrzymuje się nadal w formie ukrytego oddziaływania poprzez wykształcenie respondenta oraz za pośrednictwem osiągniętej w pierwszej pracy pozycji społecznej (Janicka 1987).

Podsumowanie

W analizach ruchliwości społecznej nie brano dotychczas pod uwagę zmian, jakie dokonują się w sytuacji pracy wraz ze zmianą pozycji społeczno-zawodowej. Cechą aktywności zawodowej, której wewnątrzpokoleniowe i międzypokoleniowe zmiany warto badać jest złożoność pracy. Złożoność określa pośrednio poziom wymagań, jakim faktycznie trzeba sprostać w danym zawodzie czy na danym stanowisku, z zatem różnice jej natężeniu – obserwowane między porównywanymi pozycjami – traktować można jako wskaźnik merytorycznego wkładu w osiąganie pozycji społecznej. Jednocześnie wielkość i kierunek tych różnic informują o układzie dystansów między pozycjami i kategoriami zawodowymi oraz pozwalają zidentyfikować bariery wiążące się ze specyfiką sytuacji pracy.

Różnice w złożoności pracy respondentów oceniane zarówno w stosunku do poziomu złożoności ich wcześniejszych zajęć, jak i w stosunku do pracy ojców świadczą o utrzymywaniu się tradycyjnego kształtu hierarchii społeczno-zawodowej. Jedyne odchylenie od tej prawidłowości stanowi obserwowany w przypadku przedsiębiorców wewnątrzpokoleniowy spadek natężenia substancywnej złożoności. Rezultat ten skłania do ponownego przyjrzenia się założeniom przyjętego sposobu definiowania substancywnej złożoności pracy.

Inny nurt przedstawionych w tym rozdziale analiz dotyczy określenia roli rozmaitych czynników w określaniu substancywnej złożoności aktualnej pracy jednostki. Jest oczywiste, że skala wpływu dziedzic-

czonych i samodzielnie nabywanych atrybutów na tę syntetyczną cechę aktywności zawodowej, zmienia się w zależności od przyjętego modelu wyjaśniania. Głównym czynnikiem odpowiedzialnym za substancywną złożoność pracy niezmiennie pozostaje wykształcenie respondenta ($0,633 < \beta < 0,737$). Uwzględnienie tej charakterystyki sprawia, iż wpływ zmiennych pochodzenia społecznego na złożoność wykonywanej pracy radykalnie maleje. Trzeba jednak pamiętać, że rzeczywiste znaczenie cech dziedziczonych polega na roli jaką one pełnią we wcześniejszej fazie procesu osiągania pozycji społeczno-zawodowej, wpływając np. na poziom wykształcenia respondenta u progu jego kariery zawodowej.

ROZDZIAŁ VII

Złożoność pracy i jej psychologiczne korelaty

Rola złożoności pracy w wyjaśnianiu wartości i orientacji społecznych

Celem tego rozdziału jest analiza związków między rodzajem aktywności zawodowej a cechami mentalności i osobowości pracowników. Chodzi tu zarówno o określone dyspozycje intelektualne, jak i postawy oraz orientacje wobec siebie samego i wobec różnorodnych aspektów rzeczywistości społecznej. Oczekiwanie, iż zachowania utrwalone w sferze pracy kształtują cechy osobowości pracowników, wynika stąd, że działalność zawodowa jako źródło stałych i systematycznie powtarzających się bodźców emocjonalnych skłania pracowników do określonych reakcji i działań, a te utrwalane w codziennej pracy przenoszone są na inne sfery życia.

Konsekwencje, jakie dla psychologicznego funkcjonowania człowieka ma fakt wykonywania określonej pracy, są od dawna przedmiotem zainteresowań psychologów, socjologów i organizatorów pracy. Początki tych zainteresowań sięgają podejścia, które w socjologii pracy i teorii organizacji znane jest pod nazwą szkoły *Human Relations* (Mayo 1933). Celem tej orientacji było usprawnienie organizacji i podnoszenie efektywności pracy w wyniku rozpoznania wpływu warunków pracy na motywacje i zachowania robotników. Inspirowane instrumentalnymi względami obserwacje stanowisk pracy i zachowań

pracowniczych doprowadziły do wykształcenia się pewnego standardu badawczego obejmującego kwestie motywacji, satysfakcji, absencji i fluktuacji pracowników w zespołach pracowniczych i przedsiębiorstwach. Każdy podręcznik socjologii i organizacji pracy daje wszechstronny przegląd tej problematyki (Thompson 1983; Thompson, Mc Hugh 1990).

Wśród psychospołecznych problemów towarzyszących procesowi pracy szczególnie interesujący jest ten nurt zainteresowań, który wiąże się z analizą wpływu doświadczeń zawodowych na poznawcze zdolności człowieka (Kohn i Schooler 1978; Słomczyński, Kohn i in., 1988). W tym podejściu praca traktowana jest jako element środowiska generującego określone bodźce i sytuacje, które przez swą powtarzalność i intensywność wpływają nie tylko na wartości i postawy, ale także na predyspozycje intelektualne. Przekonanie, że to właśnie określona sytuacja pracy w istotny sposób pośredniczy w utrwalaniu wpływu pozycji zajmowanej w strukturze klasowo-warstwowej na dyspozycje intelektualne i cechy psychiczne człowieka, było punktem wyjścia klasycznych badań amerykańskich nad konformizmem (Kohn 1969). Powiedzieć można zatem, że pełnienie określonych ról zawodowych nie tylko generuje konsekwencje strukturalne. Poprzez system wymagań, obowiązków i zależności nakładanych na pracowników, miejsce zajmowane w zawodowym podziale pracy powoduje również określone skutki psychologiczne (Leymann, Kornbluh 1989).

Nawiązując do tego podejścia, w przeprowadzonym w Polsce w 1978 badaniu dążono do uchwycenia różnych cech osobowości społecznej respondentów, by poddać je analizie pod kątem związków łączących te cechy z faktem wykonywania określonej pracy. Odwołując się do danych z lat 1978 i 1992 przedstawię analizy ukazujące związek pewnych predyspozycji intelektualnych, a także niektórych elementów psychologicznego funkcjonowania człowieka z faktem wykonywania pracy o określonej złożoności, stopniu rutynizacji i podległości. W tym celu odwołam się do danych z lat 1978 i 1992. Uwzględnienie dłuższej perspektywy pozwoli określić, na ile relacje te są trwałe, i co – w miarę upływu czasu – zmieniło się w warunkującym je mechanizmie.

Złożoność pracy a elastyczność intelektualna: model pomiaru zdolności intelektualnych

W badaniach psychologicznych ustalenie poziomu zdolności intelektualnych odbywa się za pomocą wystandaryzowanych testów inteligencji. W badaniach socjologicznych zastosowanie takich narzędzi pomiaru nie jest praktycznie możliwe. Po pierwsze, testy tego rodzaju nie są przystosowane do sytuacji wywiadu typu surveyowego, po drugie – przeprowadzanie tych testów wymaga specjalnie wyszkolonego personelu. Z tych względów socjologowie na ogół korzystają z innych technik umożliwiających ocenę poziomu zdolności intelektualnych.

W naszych badaniach (Janicka, Koralewicz-Zębik, Słomczyński 1977) postanowiliśmy zająć się tym aspektem inteligencji, który w literaturze nazywany jest elastycznością intelektualną (Witkin 1962). W konstrukcji indeksu tego zjawiska w zasadzie powtórzyliśmy procedurę stosowaną przez Kohna i Schoolera (1978). Autorzy ci procedurę tę opisali następująco: „Nasz indeks elastyczności intelektualnej ma odzwierciedlać aktualne zachowania intelektualne jednostki w sytuacji wywiadu. Wybraliśmy zróżnicowane wskaźniki – reakcje respondentów na proste, lecz przekonywujące problemy poznawcze dotyczące dobrze znanych spraw, rezultaty otrzymane w testach percepcyjnych i projekcyjnych, ich tendencję do potakiwania w odpowiedziach typu „zgadzam się – nie zgadzam się” oraz wrażenie, jakie ci respondenci wywoływali na ankietach w ciągu długiego wywiadu, który wymagał sporo myślenia i refleksji. Żaden z tych wskaźników nie może być przyjęty jako całkowicie trafny; jednakże z pewnością zakładamy, iż wszystkie te wskaźniki razem wzięte w dużym stopniu odzwierciedlają elastyczność jednostki w próbie radzenia sobie z intelektualnymi wymogami skomplikowanej sytuacji” (Kohn, Schooler 1978, s. 38).

Na pełną charakterystykę zdolności intelektualnych złożyło się ostatecznie siedem wskaźników. Te same wskaźniki, z drobnymi, lecz koniecznymi modyfikacjami niektórych z nich, zastosowaliśmy w badaniu polskim z 1978 r.; jeden wskaźnik został dodany¹.

¹ Procedura badawcza przewidywała, że informacje, które można było uzyskać poprzez pytania kwestionariuszowe, zostały zebrane od wszystkich respondentów wchodzących w skład próby (N = 1557). Jednakże dwa testy psychologiczne – „Rysunek

Oto treść wskaźników:

1. Estymacja poziomu inteligencji według skali Goodenougha (1929; Witkin 1962) na podstawie analizy wyniku testu „Rysunek postaci”. Skala Goodenougha precyzuje pożądane cechy rysunku; jeżeli rysunek daną cechę posiada, dopisuje się jeden punkt do ogólnego wyniku. Do naszych materiałów skalę tę zastosowali psychologowie z National Institute of Mental Health (USA) w taki sam sposób, jak w badaniach amerykańskich.

2. Ocena artystycznej koncepcji rysunku postaci według skali Witkina (1962) na podstawie wyniku testu „Rysunek postaci”. Skala Witkina jest skalą pięciopunktową, gdzie dla każdego poziomu podano dokładny opis „założeń” estetycznych leżących u podstaw rysunku. Podobnie jak poprzedni wskaźnik również tę skalę tę opracowali dla naszych danych psychologowie z National Institute of Mental Health (USA) w taki sam sposób jak w badaniach amerykańskich.

3. Sumaryczny wynik testu „Dopasowywanie figur” (Witkin 1962). Wynik ten uzyskano poprzez zliczenie prawidłowych rozwiązań pięciu zadań percepcyjnych. Wskaźnik ten nie różni się od tego, który stosowano w badaniach amerykańskich.

postaci” oraz „Dopasowywanie figur” – zastosowano jedynie wśród osób z losowej próby (N = 400), gdyż testy te wymagały zbyt dużych nakładów finansowych i organizacyjnych. Projekcyjny test „Rysunek postaci”, znany w literaturze jako *Draw-a-Person Test* (Witkin 1962) jest zadaniem na wykonanie przez badanego rysunku dowolnej postaci ludzkiej. Respondenci na ogół nie mieli kłopotu z wykonywaniem takiego zadania. Liczba przypadków odmów i niedokończeń zadania jest znikoma; wynosi około 1%.

Drugi test – „Dopasowanie figur” – występuje w literaturze pod nazwą *Embedded Figures Test* (Witkin 1962) i jest używany w psychologii do diagnozy pewnych zdolności geometrycznych. W uproszczonej wersji – która została przez nas wykorzystana – test składa się z pięciu zadań polegających na tym, aby w złożonej, kolorowej figurze geometrycznej odnaleźć uwidocznioną na oddzielnym obrazku prostą figurę czarno-białą. Oba rysunki znajdują się na dwóch stronach tej samej kartki, aby badany nie mógł widzieć tych figur jednocześnie. Oto najważniejszy fragment instrukcji:

„Ta książeczka zawiera serię rysunków. Są to rysunki kolorowe i czarno-białe. Po każdej stronie, na której znajduje się większy i bardziej złożony rysunek kolorowy jest strona, na której znajduje się mniejszy i prostszy rysunek czarno-biały. Zadanie polega na tym, aby odnaleźć rysunek czarno-biały w rysunku kolorowym. Kiedy znajdzie pan ten rysunek, proszę obwieść go delikatnie tym ołówkiem”.

4. Ocena poziomu inteligencji dokonana poprzez ankietera. Każdy ankieter odpowiadał na następujące pytanie: „Czy uważasz, że respondent może być zaliczany do osób o inteligencji: (1) znacznie poniżej przeciętnej, (2) nieco poniżej przeciętnej, (3) przeciętnej, (4) nieco powyżej przeciętnej, (5) znacznie powyżej przeciętnej?”. Tak jak w badaniach amerykańskich, przypisane punkty (od 1 do 5) do odpowiedzi ankietera traktowano jako skalę.

5. Częstość odpowiedzi potakujących w pytaniach o to, w jakim stopniu respondent zgadza się, a w jakim nie zgadza się ze stwierdzeniami dotyczącymi różnorodnych kwestii. Pytania typu „zgadzam się – nie zgadzam się” były składnikami skal autorytarnego konserwatyzmu, rygoryzmu moralnego, postaw wobec zmian społecznych i innych. Pytania te celowo były tak sformułowane, iż systematyczne potakiwanie wskazuje na bezrefleksyjność odpowiedzi.

6. Ocena adekwatności odpowiedzi na następujące pytanie: „Co – zdaniem pana – przemawia za, a co przeciwko reklamowaniu różnych rzeczy w radiu i telewizji? Może wpierw pan powie, co przemawia za reklamą w radiu i telewizji? A co przemawia przeciwko reklamie w radio i telewizji?. Za bardziej adekwatne uznano takie odpowiedzi, w których argumentacja „za” i „przeciw” była lepiej uzasadniona. Dodać należy, iż w badaniach amerykańskich analogiczne pytanie dotyczyło nie reklamy w ogóle, ale reklamy papierosów.

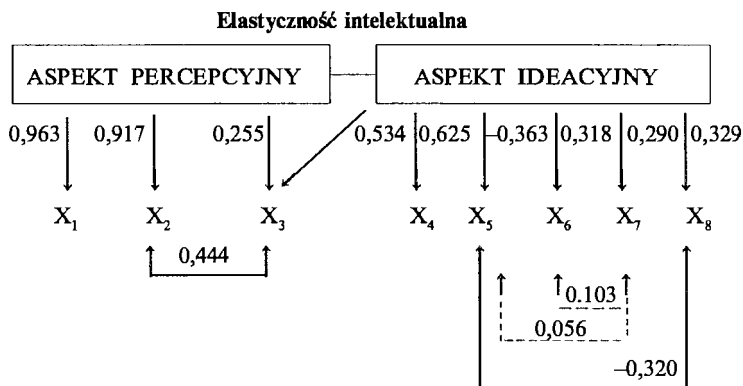
7. Ocena adekwatności odpowiedzi na następujące pytanie: „Przyjmijmy na chwilę, że ma pan podjąć decyzję, gdzie zostanie otwarty kiosk „Ruchu” w nowym osiedlu. Kiosk ten może być otwarty w dwóch różnych miejscach i tylko od pana zależy, w którym miejscu to nastąpi. Jakie problemy by pan rozważył przy podjęciu decyzji, które z tych dwóch miejsc jest bardziej korzystne?”. Za bardziej adekwatne uznano odpowiedzi, w których podane było uzasadnienie przemawiające za taką, a nie inną lo-

W polskich badaniach z 1978 roku zastosowano taki sam zestaw figur, co w badaniach amerykańskich (Kohn, Schooler 1978). Respondenci wypełniali zadania testowe po odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe; na ogół czynili to chętnie i liczba odmów była również mała, co w teście „Rysunek postaci”. Potwierdza to wniosek, iż oba te testy, aczkolwiek przygotowane na gruncie amerykańskim, nadają się do stosowania w innych krajach (Witkin 1965).

kalizacją kiosku „Ruchu”. Analogiczne pytanie w badaniach amerykańskich dotyczyło lokalizacji stoiska z hamburgerami.

8. Liczba odpowiedzi „nie wiem” na wszystkie introspekcyjne pytania zawarte w kwestionariuszu. Jest to wskaźnik tendencji do uchylania się od zajęcia stanowiska w poruszanych w kwestionariuszu kwestiach. Nie ma on odpowiednika w badaniach amerykańskich, a został wprowadzony po wnikliwej analizie jego skorelowania z pozostałymi wskaźnikami.

Wykres VII-1. Model pomiaru zdolności intelektualnych. Estymacja parametrów w próbie ogólnopolskiej z 1978 roku.



Oznaczenia:

- X_1 – skala Goodenougha
- X_2 – skala Witkona
- X_3 – test: „Dopasowanie figur”
- X_4 – ocena ankieterska
- X_5 – potakiwanie
- X_6 – „reklama”
- X_7 – „kiosk”
- X_8 – „nie wiem”

Uwaga: wartości wszystkich współczynników istotne przy $p < 0,05$.

Pełny model pomiaru poziomu elastyczności intelektualnej w odniesieniu do danych z 1978 r., oparty na ośmiu omówionych wskaźnikach jest przedstawiony na wykresie VII.1²; uzupełnieniem tego

² Model dobrze przystaje do wektora wariancji i macierzy kowariancji wskaźników: $\chi^2 = 12,0$ przy 15 stopniach swobody. Szczególną cechą tego modelu jest to, iż wynik w teście „Dopasowywanie figur” jest potraktowany jako wskaźnik zarówno percepcyjnej, jak i ideacyjnej elastyczności intelektualnej. Dla ideacyjnej elastyczności intelektualnej

Tabela VII.1. Średnie arytmetyczne, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji ośmiu zmiennych mierzących zdolności intelektualne. Próba ogólnopolska, 1978 r.

Zmienne	1	2	3	4	5	6	7	8
1 – Skala Goodemougha	1,000	0,883	0,297	0,088	-0,061	-0,011	0,079	0,081
2 – Skala Witkina		1,000	0,282	0,122	-0,051	-0,018	0,088	-0,046
3 – Test „Dopasowanie figur”			1,000	0,357	-0,224	0,187	0,155	-0,212
4 – Ocena ankierska				1,000	-0,214	0,199	0,192	0,122
5 – Potakiwanie					1,000	-0,112	-0,046	-0,178
6 – „Reklama”						1,000	0,196	-0,127
7 – „Kiosk”							1,000	-0,123
8 – „nie wiem”								1,000
Średnia arytmetyczna	26,21	2,43	3,12	3,12	16,76	2,16	2,16	1,27
Odchylenie standardowe	7,91	1,13	1,56	0,99	5,52	0,69	0,67	3,35

wykresu jest tabela VII.1, w której podano charakterystyki rozkładów i związków pomiędzy zmiennymi. W modelu wyróżniono dwa aspekty elastyczności intelektualnej: percepcyjną i ideacyjną. Pierwszy z tych aspektów odnosi się przede wszystkim do abstrakcyjnych operacji na relacjach przestrzennych, drugi – na symbolach (Kohn, Schooler 1978). Ten drugi aspekt bardziej związany jest z tym, co tradycyjnie nazywa się inteligencją: w każdym razie taki konstrukt dość dobrze odpowiada pomiarowi inteligencji poprzez standardowe testy (Speath 1976).

Gdy skonstruuje się model, w którym percepcyjna i ideacyjna elastyczność intelektualna są potraktowane jako korelaty wykształcenia, to okazuje się, że poziom aktualnego wykształcenia w wysokim stopniu koreluje jedynie z ideacyjną elastycznością intelektualną ($r = 0,720$)³. (Por. wykres VII.A-2 w Aneksie do rozdziału VII).

nej najlepszymi wskaźnikami okazały się: ocena inteligencji respondenta dokonana przez ankietera, wynik w teście „Dopasowywanie figur” oraz liczba odpowiedzi typu „nie wiem”. W tym przypadku wartości współczynników – ładunków czynnikowych – można uznać za wysokie ($I > 0,461$). Reszta wskaźników – odpowiedzi na pytania o reklamę w telewizji, o lokalizację kiosku „Ruchu” oraz liczba odpowiedzi potakujących na wybrane pytania – ma wartości niższe ($-0,28 < 0,32$), ale istotne. Wprowadzona struktura skorelowania wartości residualnych wskaźników w małym stopniu wpływa na ładunki czynnikowe, ale znacznie poprawia dopasowanie modelu do danych.

³ Porównaj wykres VII.2. zamieszczony w Aneksie do rozdziału VII. Używając programu LISREL z góry narzuciliśmy takie wartości na wskaźniki poziomu aktualnego wykształcenia badanego, jakie wynikały z modelu pomiaru przedstawionego na wykresie

Elastyczność percepcyjna wiąże się z wyobraźnią geometryczną i formalnymi strukturami myślenia, natomiast – jak dowodzą analizy modelowe – słabo koreluje z wykształceniem. Wymienione właściwości powodują, że poziom zdolności intelektualnych tego rodzaju jest względnie stały w różnych kategoriach społeczno-zawodowych. W dalszych rozważaniach zajmiemy się wyłącznie zdolnościami intelektualnymi w ich aspekcie ideacyjnym.

Zdolności intelektualne w kategoriach społeczno-zawodowych

Zdolności intelektualne analizowane w tej części studium odnoszą się wyłącznie do elastyczności ideacyjnej. Wyrażono je za pomocą konstruktów nieco zmienionych w stosunku do omówionego wcześniej modelu. W zmodyfikowanej operacjonalizacji tego pojęcia zostały uwzględnione jedynie trzy wskaźniki: dokonana przez ankietera ocena poziomu inteligencji respondenta; ocena argumentacji przemawiająca „za” i „przeciw” decyzji dotyczącej usytuowania kiosku ruchu; ocena argumentacji w sprawie nadawania lub zakazu reklam w programach telewizyjnych. W wyniku zastosowania analizy głównych składowych w odniesieniu do tych parametrów uzyskałam zmodyfikowany konstrukt zdolności intelektualnych.

Za zewnętrzne kryterium poprawności otrzymanej w ten sposób miary przyjąłam korelację pomiędzy nowym konstruktem a modelem rozwiniętym uwzględniającym pełniejszy zestaw zmiennych, w którym nadto kontrolowano błędy pomiaru poszczególnych wskaźników. Weryfikację zbieżności obu miar przeprowadzono w odniesieniu do danych z 1978 r. Uzyskany rezultat uznać można za wynik satysfakcjonujący ($r=0,81$). W tabeli VII.2 przedstawiono w jednostkach standaryzowanych rozkład elastyczności ideacyjnej w kategoriach społeczno-zawodowych w dwóch badaniach: z 1978 i 1992 r. Okazuje się, że natężenie elastyczności ideacyjnej w ciągu piętnastu

VII.1. Wartości dla wskaźników elastyczności intelektualnej są takie same, jak na wykresie VII.1, gdyż nie zmieniliśmy struktury skorelowania pozostałości tych zmiennych.

Tabela VII.2. Wartości skali elastyczności ideacyjnej w kategoriach społeczno-zawodowych w dwóch badaniach z 1978 i 1992 roku (w jednostkach standaryzowanych)

Kategorie społeczno-zawodowe	Elastyczność ideacyjna	
	1978	1992
Inteligencja	0,719	0,699
Technicy	0,216	0,540
Pracownicy biurowi i pozostali umysłowi	0,270	0,309
Fizyczno-umysłowi	-0,231	-0,050
Właściciele	0,106	0,186
Majstrowie i brygadziści	0,094	-0,192
Robotnicy wykwalifikowani	-0,267	0,239
Robotnicy półwykwalifikowani i niewykwalifikowani	-0,692	-0,604
Średnia w populacji (\bar{x})	0,004	0,005
Odchylenia standardowe (σ)	0,000	0,997

lat nie uległo większym zmianom. Wprawdzie rozpiętość pomiędzy kategoriami usytuowanymi na krańcach układu społeczno-zawodowego zmniejszyła się, ale charakterystyczny dla poszczególnych grup zawodów kierunek odchylenia od średniej wartości w populacji pozostaje taki sam. Pracownicy o zawodach umysłowych oraz właściciele lokują się w przedziale wartości dodatnich, a elastyczność intelektualna respondentów pozostających w sferze pracy fizycznej kształtuje się poniżej średniego poziomu w populacji. Prawidłowość ta nasuwa pytanie, jakie czynniki warunkują powyższą tendencję. Interesujące jest zwłaszcza zbadanie związków, jakie łączą dyspozycje intelektualne z wykształceniem oraz różnymi cechami sytuacji pracy. Pomijając w pierwszym etapie analizy kwestię wzajemnego oddziaływania wymienionych czynników, spójrzmy na związek każdego z nich z elastycznością intelektualną (por. tabela VII.3). Nie ulega kwestii, iż spośród trzech składowych wymiarów sytuacji pracy złożoność zajęć jest tym czynnikiem, który najsilniej wiąże się z elastycznością intelektualną. Drugie miejsce zajmuje stopień podległości, a elementem pozostającym w najslabszym związku z dyspozycjami poznawczymi jest rutynizacja zajęć.

Analizowany wzór oddziaływań odznacza się trwałością, chociaż na przestrzeni piętnastu lat poszczególne aspekty sytuacji pracy zyskują

Tabela VII.3. Współczynniki korelacji między skalą samosterowności zawodowej i jej wymiarami składowymi a elastycznością ideacyjną w grupach pracowniczych: mężczyźni w 1978 i 1992 roku

Rok badania · badania	Skala samosterowności	Skale składowe		
		substantywna złożoności	ściskość nadzoru	rutynizacja
A. Pracownicy umysłowi				
1978	0,294**	0,287**	-0,136**	-0,030
1992	0,245**	0,263*	-0,127	-0,176
B. Pracownicy kategorii pośrednich				
1978	0,300**	0,277**	-0,190**	-0,123
1992	0,083	-0,106	-0,083	0,088
C. Pracownicy fizyczni				
1978	0,215**	0,187**	-0,152**	-0,066
1992	0,239**	0,214**	-0,196**	-0,073
Ogółem				
1978	0,438**	0,430**	-0,281**	-0,095**
1992	0,411**	0,422**	-0,322**	-0,196**

* istotność statystyczna na poziomie $t_{\alpha} = 0,01$

** istotność statystyczna na poziomie $t_{\alpha} = 0,001$

Pominięcie gwiazdki oznacza brak istotności statystycznej na poziomie $t_{\alpha} = 0,05$.

bądź tracą nieco na znaczeniu w zależności od grupy społeczno-zawodowej. W zawodach umysłowych związek sytuacji pracy z elastycznością ideacyjną w miarę upływu czasu staje się nieco słabszy. Odwrotnie jest w przypadku zawodów fizycznych – związek dyspozycji intelektualnych zarówno ze złożonością pracy, jak i stopniem zależności służbowej, a także rutynizacją jest silniejszy.

Dane przedstawione w tabeli VII.4. ilustrują związek wykształcenia z elastycznością pojęciową. W latach 1978 i 1992 związek ten – mierzony na poziomie całej populacji – był porównywalny z korelacją między tym samym rodzajem sprawności intelektualnej a złożonością pracy ($r = 0,448$). Charakterystyczne, że na początku lat 90. badane zdolności poznawcze w nieco większym stopniu wiązały się z samosterownością pracy niż z poziomem wykształcenia.

W porównaniu z poziomem globalnym w poszczególnych grupach pracowniczych zależność pomiędzy wykształceniem a elastycznością

Tabela VII.4. Współczynnik korelacji między wykształceniem a elastycznością ideacyjną w grupach pracowniczych: mężczyźni w 1978 i 1992 roku

Grupy pracownicze	Elastyczność ideacyjna	
	1978	1992
A. Pracownicy umysłowi	0,361**	0,160
B. Pracownicy pośredni	0,245**	0,201
C. Pracownicy fizyczni	0,282**	0,258**
D. Właściciele	0,255	0,303 *
Ogółem	0,448**	0,382**

ideacyjną jest na ogół słabsza. W 1978 r. związek obydwu zmiennych był najsilniejszy wśród pracowników umysłowych (0,361). Zdolności poznawcze – wyrażone w poziomie elastyczności intelektualnej – po piętnastu latach wiązały się z wykształceniem słabiej, osiągając najniższą wartość właśnie wśród pracowników umysłowych. Międzygrupowe zróżnicowanie związku wykształcenia i elastyczności intelektualnej wynika zapewne stąd, że w każdej grupie pracowniczej dominuje inny typ wykształcenia, a najczęstsze jego poziomy koncentrują się w określonych przedziałach skali.

Naturalne związki pomiędzy dyspozycjami intelektualnymi a wykształceniem, z jednej strony, a z drugiej – z sytuacją pracy określoną poprzez stopień samodzielności zawodowej czy substancywnej złożoności, skłaniają do oceny i porównania wpływu, jaki każdy z tych czynników niezależnie od siebie wywiera na elastyczność intelektualną.

Rezultaty analizy tego problemu przedstawiają dane w tabeli VII.5. Zamieszczone w niej współczynniki wynikają z regresji wielozmiennej przeprowadzonej dla kilku modeli, z których każdy zakłada inny schemat i przebieg uwarunkowań wyjaśnianej zmiennej. W kolejnych modelach wśród zmiennych wyjaśniających, poza wykształceniem respondenta i szczegółowymi cechami jego sytuacji pracy, uwzględniono dodatkowo staż pracy oraz wykształcenie jego ojca.

Pierwsza z tych zmiennych określa czas oddziaływania na psychikę doświadczeń zawodowych wynikających z danego stanowiska pracy, a drugą – traktować można jako wskaźnik niezależnego od wykształcenia wpływu kapitału kulturowego. Oba te czynniki niewątpliwie

Tabela VII.5. Elastyczność ideacyjna a samosterowność w pracy i wybrane cechy społeczne respondentów: mężczyźni w 1978 i 1992 roku (współczynnik korelacji częściowej)

Zmienne niezależne	Zmienna zależna: skala elastyczności ideacyjnej							
	Model I		Model II		Model III		Model IV	
	1978	1992	1978	1992	1978	1992	1978	1992
Samosterowność w pracy	0,177	0,225	0,178	0,224	0,177	0,225	0,178	0,233
Wykształcenie respondenta	0,206	0,156	0,194	0,155	0,192	0,156	0,182	0,155
Staż pracy			-0,021 ^{ns}	-0,020 ^{ns}	0,024 ^{ns}	-	-0,019 ^{ns}	-0,020 ^{ns}
Wykształcenie ojca						0,010 ^{ns}	0,022 ^{ns}	-0,010 ^{ns}

Uwaga: Wszystkie współczynniki istotne na poziomie $t_{\alpha} = 0,001$ z wyjątkiem oznaczonych „ns”, które są nieistotne nawet na poziomie $t_{\alpha} = 0,05$.

współtworzą klimat psychologiczny, który oddziałuje na kształtowanie się dyspozycji umysłowych jednostki i sposób jej psychologicznego funkcjonowania.

Ciekawe, że rezultaty analiz nie potwierdziły oczekiwań w stosunku do roli stażu zawodowego czy środowiska rodzinnego. Okazało się bowiem, że żaden z tych elementów biografii nie odgrywa samodzielnej roli w kształtowaniu badanych dyspozycji intelektualnych. Natomiast istotne znaczenie zachowują: wykształcenie respondenta oraz cechy jego pracy wyrażone w postaci indeksu samodzielności zawodowej. W porównaniu z 1978 r. ogólny poziom wyjaśnianej wariancji obniżył się o 3,5 punkta i w 1992 r. wynosił 19%. Uwzględniając charakter wyjaśnianej zmiennej, oraz niewielką liczbę czynników wyjaśniających, uzyskany efekt uznać można jako satysfakcjonujący.

Ważniejszy substancjalnie wniosek odnosi się do roli, jaką w procesie wyjaśniania poziomu elastyczności intelektualnej pełnią niezależnie od siebie: wykształcenie oraz sytuacja pracy. Wykształcenie, które w 1978 r. miało przeważający wpływ, po piętnastu latach ustąpiło miejsca samodzielności zawodowej. Oznacza to, że na początku lat 90. w sytuacji wyeliminowana wpływu innych czynników – elastyczność intelektualna w większym stopniu zależała od sytuacji pracy niż od wykształcenia. Rezultat ten odsłania mechanizm generowania – poprzez role zawodowe i sposób zawodowego funkcjonowania – sił stabilizujących określony układ społeczno-zawodowy. Dyspozycje in-

telektualne, tak jak je tutaj badamy, są bowiem podłożem, jeśli nie częścią składową postaw i orientacji nakierowanych na stosunki i zjawiska społeczne oraz na siebie samego.

Orientacje społeczne i obraz własnej osoby: sposób pomiaru i sens empiryczny

Nastawienia i stany psychiczne badanych osób wyrażają się w orientacjach społecznych oraz w samoocenie własnych cech i skłonności. Cechy składające się na osobowość społeczną rekonstruować można w różny sposób. Psychologowie społeczni wypracowali w tym celu odpowiednie narzędzia pomiaru. Do badań polskich, zarówno z 1978, jak i z 1992 r., zaadaptowaliśmy przygotowane przez badaczy amerykańskich skale mierzące poziom dziewięciu rodzajów postaw: autorytaryzmu, odpowiedzialności moralnej, zaufania do innych, akceptacji zmian społecznych, konformizmu opinii, pewności siebie, poczucia niższości, poczucia lęku i fatalizmu życiowego (Kohn 1969; Appendix D; Kohn i Schooler 1969). Definiowano je na podstawie odpowiedzi na 57 pytań o jednolitej strukturze z prekategoryzowanymi odpowiedziami na skali akceptacji (od „zdecydowanie się zgadzam” do „zdecydowanie się nie zgadzam”) lub na skali częstości (od „zawsze” do „nigdy”).

Sposoby eliminowania lub redukcji niebezpieczeństw badawczych, jakie niesie ze sobą korzystanie ze zmiennych psychologicznych przygotowanych w innym kraju, omówiono w innej pracy (Słomczyński i in., 1995). Wśród metod zapewniających porównywalność pomiaru konkretnych orientacji społecznych lub aspektów obrazu własnej osoby była staranna praca nad przekładem językowym i analiza potocznej interpretacji pytań. W poszukiwaniu najwłaściwszych odpowiedników znaczenia oryginalnych pytań i poszczególnych zwrotów przygotowano szereg wersji polskich każdego pytania, które następnie zostały przedstawione do kolektywnej oceny grupie ekspertów lingwistycznych. Grupa ta poddała ocenie odpowiedniość semantyczną i syntaktyczną wersji polskiej i amerykańskiej. W pilotażach do badań z 1992 r. szczególnie wnikliwie sprawdzaliśmy trafność interpretacji treści tych pytań, które zostały dodane lub zmodyfikowane w stosunku do oryginału z 1978 r.

Aby wykluczyć możliwość narzucenia struktury zmiennych psychologicznych, która w innym kraju nie jest adekwatna ze względu na inne powiązania między potencjalnymi wskaźnikami, obróbkę danych polskich i amerykańskich rozpoczęto od eksploracyjnej analizy czynnikowej pozwalającej stwierdzić, jak wskaźniki efektywnie pogrupować. Dla danych z 1978 r., eksploracyjna analiza czynnikowa macierzy korelacji wszystkich wskaźników – będących odpowiedziami na baterię 57 pytań – została przeprowadzona w wersji głównych składowych, z wyodrębnieniem w kolejnych krokach od 7 do 14 czynników. Analiza ta wykazała, że pewne konstrukty psychologiczne są łatwo identyfikowalne np.: autorytaryzm, poczucie lęku, konformizm opinii, pewność siebie i poczucie niższości. Dwa inne konstrukty – odpowiedzialności moralnej i zaufania do innych – ujawniały się tylko wtedy, gdy część wskaźników została wyeliminowana z macierzy korelacji. W analizie materiału z 1978 r. nie stwierdzono występowania czynników, które można zasadnie identyfikować z takimi konstrukcjami, jak aprobata zmian społecznych i fatalizm życiowy.

Tylko w przypadku jednego czynnika – identyfikowanego jako „konformizm opinii” – zbiór najlepszych wskaźników w danych polskich jest taki sam, jak w danych amerykańskich. W przypadku pozostałych czynników – identyfikowanych jako „autorytaryzm”, „odpowiedzialność moralna”, „zaufanie do innych”, „pewność siebie”, „poczucie niższości” i „poczucie lęku” – istnieją pewne międzykrajowe różnice pod względem tego, które wskaźniki są najbardziej efektywne. Jednakże dla każdego z tych czynników większość wskaźników jest w danych polskich taka sama, jak w danych amerykańskich, wskaźniki „specyficznie polskie” zaś wykazują trafność fasadową⁴.

⁴ Analizując materiały z 1978 r., oceny międzykrajowej ekwiwalentności dokonano w następujący sposób. Dla Polski i Stanów Zjednoczonych zbudowano dwie wersje każdego konstruktów: (1) opartą na wskaźnikach właściwych dla danego kraju, oraz (2) opartą na wskaźnikach właściwych dla kraju drugiego. W każdym kraju związek między najlepszą wersją konstruktów a wersją „naruszoną” traktujemy jako miarę funkcjonalnej ekwiwalentności tych wersji. Wyniki zawarte w innej publikacji (Stomczyński, Kohn i in., 1988 – tabela II.2) wskazują, iż wartości korelacji między dwiema wersjami konstruktów są wysokie zarówno w Polsce ($r \geq 0,93$), jak i w Stanach Zjednoczonych ($r \leq 0,81$). Przyjęliśmy więc, że konstrukty dotyczące orientacji społecznych i obrazu własnej osoby, są mierzone w sposób zapewniający międzykrajową ekwiwalentność.

Struktura czynnikowa odpowiedzi na pytania dotyczące orientacji społecznych i obrazu własnej osoby została też sprawdzona na danych z 1992 r. W zasadzie potwierdziła ona ustalenia poprzednie. Okazało się, że czynniki odpowiadające poszczególnym konstruktom dotyczącym orientacji społecznych i obrazu własnej osoby są bardziej skryształizowane w 1992 niż w 1978 r. Dzieje się tak z dwóch powodów: po pierwsze, zmian w świadomości społecznej oraz – po drugie – udoskonaleń metodologicznych.

Pomiar wszystkich konstruktw dotyczących orientacji społecznych i obrazu własnej osoby, jakie uwzględniono w polskim badaniu, został szczegółowo przedstawiony w innej pracy (Słomczyński i in., 1996). Dlatego nie wnikając we własności statystyczne modeli pomiarowych omówię pokrótce treść odpowiadających im konstruktw. Treść pytań wskaźnikowych, które posłużyły do określenia poszczególnych cech osobowości, podaję w tabeli VII.A-1 (por. Aneks do rozdziału VII).

Ostateczne modele pomiarowe orientacji społecznych i obrazu własnej osoby

Autorytarny konserwatyzm jest przeciwieństwem tolerancji wobec ambiwalentnego stosunku do rzeczywistości. Wyraża on predyspozycje do trzymania się utartych reguł nawet wtedy, gdy zmieniają się warunki ich stosowania, nakazuje jednostce posłuszeństwo wobec autorytetów. Wskaźniki tego rodzaju postawy mają swoje źródło w klasycznych studiach Adorno i jego współpracowników (1952) i były stosowane w wielu badaniach empirycznych.

Empiryczny sens autorytaryzmu mężczyzn w Polsce w 1978 r. i Stanach Zjednoczonych w 1964 i 1974 r. różnił się tak znacznie (Miller, Słomczyński i Schoenberg 1981), że postanowiono stworzyć konstrukty specyficznie narodowe. Do finalnych modeli pomiarowych dla każdego z analizowanych krajów włączono pięć wskaźników wspólnych oraz wskaźniki specyficzne – trzy w przypadku polskim i cztery w amerykańskim⁵.

⁵ W 1992 r. – w porównaniu z 1978 r. – zmalała wartość wskaźników związanych ze stosunkiem do władzy. Trzeba też zaznaczyć, że różnice między wartościami współczyn-

Odpowiedzialność moralna odnosi się do takiej postawy, która odznacza się refleksją wobec narzucanych celów i środków – to znaczy stan wnikanania w ich sens moralny. Warto zwrócić uwagę, że w modelu dla danych z 1992 r. przybył jeden wskaźnik: „Można obchodzić prawo, jeśli się go nie łamie”. Wskaźnik ten występuje w oryginalnych wersjach pomiaru odpowiedzialności moralnej i jego brak w modelu danych z 1978 r. stanowił anomalię. Wówczas zbyt słabo korelował z pozostałymi wskaźnikami odpowiedzialności moralnej i – przypuszczalnie – mierzył inną orientację społeczną.

Aprobata zmian jest wyraźnym zaprzeczeniem postawy konserwatywnej i negatywnie koreluje się z autorytaryzmem; w całej zbiorowości badanej w 1992 r. korelacja ta wynosi 0,57. Zwróćmy uwagę, że stwierdzenie „Robiąc coś, najlepiej trzymać się sprawdzonych i utartych sposobów” było uwzględnione w najbardziej rozbudowanej wersji pomiaru autorytaryzmu (por. Słomczyński i in., 1996). Jednakże zarówno autorytaryzm, jak i aprobata zmiany mogą być sprawnie mierzone bez tego wskaźnika. Taki pomiar w zasadzie nie zmienia korelacji między konstruktami dowodząc, że przy budowie konstruktywne ważne są nie pojedyncze wskaźniki, ale ich syndromy⁶.

Dwa konstrukty – zaufanie do innych oraz konformizm opinii – wyrażają stosunek jednostki do innych ludzi. W przypadku pierwszego z tych konstruktywne istotne są cechy, jakie jednostka przypisuje

ników *lambda* dla mężczyzn i kobiet nie są faktycznie istotne. Dla autorytaryzmu wykonaliśmy eksperyment polegający na wymuszeniu tych samych wartości *lambda* dla obu zbiorowości. Taki model okazał się równie dobry, jak model dopuszczający różnice między dwiema zbiorowościami. Jest to stwierdzenie, które odnosi się także do pozostałych konstruktywne, na które powołuję się w niniejszym tekście.

⁶ Model pomiarowy aprobaty zmian oparty na danych z 1992 r. uwzględnia cztery wskaźniki por. tabela VII.A-1 w Aneksie tabelarycznym. W kwestionariuszu wywiadu znajduje się więcej potencjalnych wskaźników. Wybraliśmy model pomiarowy prezentowany w tabeli VII.A-1 ze względów porównawczych. Model ten jest bardzo podobny do tego, jaki uzyskano dla Stanów Zjednoczonych i Ukrainy.

Jak zaznaczaliśmy w innych publikacjach (Słomczyński, Kohn i in., 1988; Słomczyński, Miller i Kohn 1981), nie udało się w ogóle skonstruować modelu pomiarowego aprobaty zmian na podstawie danych z 1978 r. Sukces w analizie danych z 1992 r. jest wynikiem zarówno ulepszenia oryginalnych wskaźników, jak i wprowadzenia nowych. Sądzimy jednak, że to nie tylko metodologia odegrała tu istotną rolę. Ważne są także przemiany w świadomości społecznej.

społecznemu otoczeniu. Wysokim zaufaniem do innych charakteryzują się jednostki, które nie tylko są przekonane, że „większości ludzi można zaufać”, ale odrzucają antyaltruistyczną koncepcję osobowości otaczających ich ludzi. Modele pomiarowe tego konstruktów dla danych z 1978 i 1992 r. są bardzo podobne, przy czym nastąpiła zamiana jednego wskaźnika (por. tabela VII.A-1 załączona w Aneksie do rozdziału VII).

Konformizm opinii mierzony jest za pomocą czterech pytań. W odpowiedzi na te pytania respondent ma określić, jak często jego poglądy i opinie różnią się od poglądów i opinii jego krewnych, bliskich przyjaciół, osób z tego samego środowiska i większość ludzi w mieście. Oczywiście jest, że respondent na ogół nie wie, jak często jego poglądy i opinie różnią się od poglądów i opinii innych. Dla określenia konformizmu opinii jako pewnej postawy odczucie respondenta w tym względzie jest ważniejsze niż stan faktyczny. Uzyskany model jest stabilny w czasie, równoważny dla mężczyzn i kobiet oraz porównywalny w przekroju międzykrajowym.

Pewność siebie i poczucie niższości są dwoma wymiarami obrazu własnej osoby. Zwróćmy uwagę, że osoba wykazująca brak pewności siebie może, ale nie musi przejawiać poczucie niższości. Nie będzie przejawiała poczucia niższości zwłaszcza ta osoba, dla której brak pewności siebie wynika z nastawienia wobec czynników zewnętrznych, nie podlegających kontroli. W mniemaniu osoby mało pewnej siebie spłot tych czynników stanowi usprawiedliwienie wszelkich wątpliwości wobec zasadności swojego postępowania.

W odróżnieniu od tego stanu, poczucie niższości zakłada utrwaloną subiektywną degradację własnego „ja” – stan wyrażający się w poczuciu braku ogólnej użyteczności własnej osoby⁷.

Wreszcie pozostały nam dwa konstrukty, które dotyczą psychicznego dyskomfortu, jaki jednostka odczuwa. Są to: poczucie lęku i fatalizm. O ile poczucie lęku odnosi się do stanu przygnębienia, o tyle fatalizm – do braku kontroli nad własnym losem. Modele pomiarowe każdego z tych konstruktów dobrze przystają do danych z 1992 r. Nie ma istotnej różnicy między modelem pomiarowym poczucia lęku

⁷ Ponieważ oba pojęcia – pewność siebie i poczucie niższości – dają się analitycznie wyodrębnić, pytanie o empiryczny związek stanów psychicznych, które te pojęcia denotują, jest pytaniem zasadnym. Dlatego też skonstruowaliśmy wspólny dwuczyn-

w 1992 i 1978 r. Jednakże, dla danych z 1978 r. nie byliśmy w stanie zbudować odpowiedniego modelu fatalizmu. W tamtym okresie przyjęte wskaźniki okazały się nie pełnić właściwej funkcji pomiarowej.

Przynależność społeczno-zawodowa, pozycja stratyfikacyjna a rola sytuacji pracy

Założenie, iż sytuacja pracy wywiera istotny wpływ na przejawianie orientacji znajduje potwierdzenie w różnego rodzaju zależnościach. Spójrzmy na stopień zróżnicowania poszczególnych zmiennych psychologicznych w obrębie dwóch układów strukturalizacyjnych, jakie wyłoniono według kryteriów odmiennego rodzaju. Przedstawione w tabeli VII.6. dane informują o stopniu zróżnicowania badanych wartości i orientacji w każdym z dwóch układów społeczno-zawodowych. Do porównania wybraliśmy tradycyjny układ kategorii zawodowych oraz układ segmentów wyróżnionych ze względu na sektor własności i pełnioną funkcję. Bliższą charakterystykę obydwu układów strukturalizacyjnych zawiera rozdział IV.

Okazuje się, że orientacje społeczne, z wyjątkiem postawy wyrażającej zaufanie do innych, są bardziej zróżnicowane pomiędzy kategoriami społeczno-zawodowymi niż pomiędzy segmentami wyróżnionymi ze względu na typ własności zakładu pracy oraz rodzaj zajmowanego stanowiska. Natomiast zmienne psychologiczne odnoszące się do obrazu własnej osoby są generalnie słabiej zróżnicowane. Sposób definiowania przynależności społecznej – poprzez odniesienie jej do jednego lub drugiego układu – nie zmienia skali zróżnicowania tych zmiennych psychologicznych. W porównaniu z rokiem 1978 widać, iż na początku lat 90. wpływ pozycji społeczno-zawodowej na przejawiane orientacje znacząco się zmniejszył. Charakterystyczny wyjątek stanowi postawa wobec zmian. Ta sfera przekonań pozostaje pod silniejszym niż w przeszłości wpływem przynależności społeczno-zawodowej. Wynika to zapewne ze specyfiki doświadczeń płynących z nieda-

nikowy model pomiarowy obu konstruktów, dopuszczając korelację między nimi różną od zera. W istocie korelacja ta okazała się umiarkowana i ujemna: -0,38 dla danych z 1992 r. Nie jest ona statystycznie różna od korelacji dla danych z 1978 r.

Tabela VII.6. Związek przynależności społeczno-zawodowej określonej w dwóch układach strukturalizacyjnych z orientacjami społecznymi i obrazem własnej osoby, mężczyźni w 1978 i 1992 roku*

Zmienne psychologiczne	Kategorie społeczno-zawodowe		Segmenty organizacyjno-własnościowe
	1978	1992	1992
	Stosunek korelacyjny <i>eta</i>		
Orientacje społeczne			
Autorytaryzm	0,40	0,26	0,13
Odpowiedzialność moralna	0,31	0,21	0,15
Aprobata zmian	0,16	0,25	0,16
Zaufanie do innych	0,21	0,14	0,14
Obraz własnej osoby			
Konformizm	0,10	0,15	0,14
Pewność siebie	0,13	0,10 ^{ns}	0,12 ^{ns}
Poczucie niższości	0,09	0,16	0,18
Fatalizm	–	0,17	0,19
Poczucie lęku	0,08 ^{ns}	0,18	0,14

* Uwaga: Wszystkie korelacje istotne co najmniej na poziomie $t_{\alpha} = 0,05$ z wyjątkiem oznaczonych „ns”

wnych przeobrażeń ustrojowych. Sytuacja poszczególnych grup zawodowych zmieniła się w obliczu wielu nowych zjawisk: racjonalizacji działalności ekonomicznej i rynku pracy oraz związanej z tym procesem upadłości wielu przedsiębiorstw i zagrożenia utratą pracy. Sądzić można, że ten stan obiektywny w połączeniu z różnymi – w poszczególnych grupach zawodowych – zdolnościami adaptacyjnymi, odmiennym poziomem gotowości i faktycznymi możliwościami dawania sobie rady w radykalnie zmienionych warunkach, przyczynił się do wzmocnienia związku między przynależnością społeczno-zawodową a postawą wobec zmian.

Skłonność do aprobowania zmian najsilniej przejawiają inteligenci, a najslabiej – robotnicy niewykwalifikowani. Postawa ta przybiera w tych grupach wartości skrajne w stosunku do przeciętnego natężenia w populacji; w jednostkach standaryzowanych odpowiednio: 0,54 i -0,45. Właściciele w porównaniu z pracownikami umysłowymi są

bardziej zdecydowanymi zwolennikami zmian, ale w stosunku do inteligentów stopień ich aprobaty jest znacznie mniejszy; w jednostkach standaryzowanych wynosi 0,16.

W porównaniu z orientacjami społecznymi, przekonania dotyczące obrazu własnej osoby słabiej wiążą się z przynależnością społeczno-zawodową. Jednakże po upływie piętnastu lat, charakterystyczne jest wzmocnienie tych relacji, przynajmniej w stosunku do niektórych wymiarów tego obrazu. Przykładem jest autorytaryzm, poczucie niższości oraz poczucie lęku. Dane w tabeli VII.7 przekonują, iż dwie ostatnie postawy – tak ważne dla kształtowania się poczucia braku komfortu psychicznego – szczególnie nasilają się wśród robotników niewykwalifikowanych, a najsłabiej reprezentowane są wśród inteligencji. Natomiast autorytaryzm w podobnym stopniu cechuje robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Oznacza to, że rodzaj przygotowania zawodowego i poziom zdobytych kwalifikacji nie różnicuje robotników ze względu na stopień uznania autorytetów i trzymania się utartych reguł nawet wtedy, gdy zmieniają się warunki ich stosowania.

Obserwacje prowadzone od kilkudziesięciu lat przez psychologów społecznych i socjologów, wskazywały na związek cech psychologicznych i rozmaitych przejawów świadomości z położeniem w strukturze społecznej (Centers 1949). Ale dopiero w latach 60. Kohn i Schooler (1969) postawili pytanie, czy substancyjna złożoność pracy, podleganie ścisłemu nadzorowi i rutynizacja czynności roboczych są

Tabela VII.7. Wartości skali aprobaty zmian, autorytaryzmu, poczucia niższości oraz poczucia lęku w kategoriach społeczno-zawodowych: mężczyźni w 1992 roku (w jednostkach standaryzowanych)

Kategoria społeczno-zawodowa	Aprobata zmian	Autorytaryzm	Poczucie niższości	Poczucie lęku
Inteligencja	0,54	-0,51	-0,29	-0,25
Pozostali pracownicy umysłowi	0,01	-0,18	-0,14	-0,13
Fizyczno-umysłowi	-0,15	-0,03	0,09	-0,24
Robotnicy wykwalifikowani	-0,11	0,22	0,05	0,08
Robotnicy niewykwalifikowani	-0,45	0,23	0,38	0,45
Właściciele	0,16	-0,21	-0,05	-0,05
Średnia w populacji (x)	0,05	-0,05	-0,11	-0,05
Odchylenie standardowe (q)	0,88	0,99	0,91	0,55

czynnikami wyjaśniającymi – przynajmniej w znacznej części – związek położenia w systemie uwarstwienia społecznego z wartościami, orientacjami społecznymi i obrazem własnej osoby. Ich sposób odpowiedzi na to pytanie polegał na statystycznej kontroli warunków pracy i stwierdzeniu, w jakim stopniu korelacja między pozycją społeczną a zmiennymi psychologicznymi ulega redukcji. Taka procedura statystyczna opiera się na założeniu jednokierunkowości wpływów przyczynowych – od położenia w systemie uwarstwienia społecznego do samosterowności w pracy. W przypadku badań polskich dane empiryczne potwierdziły także, że gdy samosterowność w pracy jest kontrolowana, siła związku pozycji stratyfikacyjnej ze zmiennymi psychologicznymi ulega znacznej redukcji. Dzieje się tak szczególnie w przypadku zmiennych charakteryzujących orientacje społeczne. W odniesieniu do tych zmiennych hipoteza na temat generalizacji samorealizacyjnych doświadczeń życiowych znajduje silne poparcie. Jednakże w odniesieniu do zmiennych charakteryzujących obraz własnej osoby poparcie to jest słabsze (Słomczyński i in., 1996).

Zmieniając tok myślenia zapytajmy, co dla określenia różnych cech psychologicznych jest ważniejsze: przynależność społeczno-zawodowa czy konkretne cechy aktywności zawodowej. Okazuje się, że ważniejsza od przynależności społeczno-zawodowej jest substancyjna złożoność zajęć zawodowych oraz dwie pozostałe cechy sytuacji pracy, tzn. podległość zawodowa i stopień rutynizacji zajęć. Dane na temat związku tych charakterystyk pracy z orientacjami i obrazem własnej osoby podane są w tabeli VII.8. Wynika z nich, że najsilniejszy wpływ na wartości i orientacje społeczne ma substancyjna złożoność pracy, pozostałe dwa wymiary zaś – słabszy. Jednakże każda z uwzględnionych charakterystyk sytuacji pracy – a więc także ścisłość nadzoru i rutynizacja – przyczynia się do całkowitego efektu, jaki samosterowność w pracy wywiera na poszczególne aspekty osobowości. A zatem powiedzieć można, że *osoby wykonujące pracę bardziej złożoną przejawiają poglądy bardziej tolerancyjne i częściej aprobują zmiany i wykazują większe zaufanie do innych oraz przejawiają większą odpowiedzialność moralną*. Natomiast podleganie ścisłemu nadzorowi i wykonywanie pracy zrutynizowanej sprzyja postawom konserwatywnym, niechętnemu stosunkowi do zmian, unikaniu brania na siebie odpowiedzialności moralnej i brakowi zaufania do innych.

Tabela VII.8. Związek pomiędzy samosterownością w pracy i jej wymiarami składowymi a orientacjami i obrazem własnej osoby w badaniu z 1992 roku (mężczyźni)

Zmienne psychologiczne	Samosterowność w pracy	Substantywna złożoność	Ścisłość nadzoru	Rutynizacja
Orientacje społeczne				
Autorytaryzm	-0,32	-0,31	0,27	0,27
Odpowiedzialność moralna	0,26	0,25	-0,19	-0,15
Aprobata zmian	0,29	0,28	-0,22	-0,23
Zaufanie do innych	-0,19	0,18	-0,07 ^{ns}	-0,06 ^{ns}
Obraz własnej osoby				
Konformizm	-0,14	-0,15 ^{ns}	0,18 ^{ns}	0,05 ^{ns}
Pewność siebie	0,00 ^{ns}	-0,01 ^{ns}	-0,04 ^{ns}	0,06 ^{ns}
Poczucie niższości	-0,18	-0,16	0,13	0,13
Fatalizm	-0,20	-0,20	0,13	0,13
Poczucie lęku	-0,17	-0,14	0,16	0,09 ^{ns}

Uwaga: Wszystkie korelacje istotne co najmniej na poziomie $t_{\alpha} = 0,01$ z wyjątkiem oznaczonych „ns”.

Uwarunkowania płynące ze strony sytuacji pracy w odniesieniu do zmiennych charakteryzujących obraz własnej osoby są na ogół słabsze. W 1992 r. najsilniejsze związki z cechami pracy wykazywały: fatalizm, poczucie niższości i lęku. W szczególności większa samosterowność w pracy sprzyjała słabszemu przekonaniu o braku kontroli nad własnym losem, również niska samoocena i stan przygnębienia słabły w miarę wzrostu złożoności pracy i samodzielności zawodowej. Podległość zawodowa oddziaływała w odwrotnym kierunku; jej wzrost wzmagał natężenie wymienionych powyżej cech osobowości. Z kolei rutynizacja w pracy, a więc znaczna przewidywalność i powtarzalność czynności silnie wiąże się z konformizmem opinii. Wiąże się również pozytywnie z fatalizmem i poczuciem niższości.

Omawiane prawidłowości wynikają z analizy współczynników korelacji „brutto”, z pominięciem rozgraniczenia związków bezpośrednich i pośrednich, które łącznie składają się na ostateczną wartość całkowitej korelacji. Dla wnioskowania o randze sytuacji pracy ważne jest wydzielenie bezpośredniego, tzn. niezależnego od innych zmiennych, związku samosterowności zawodowej z poszczególnymi konstrukcjami psychologicznymi. Trzeba bowiem pamiętać, że istnieje ścisły związek między samosterownością w pracy a położeniem jednostek

w systemie uwarstwienia społecznego. Ten związek nie jest zwykłym artefaktem wynikającym z prowadzenia analiz na tym, a nie innym poziomie agregacji danych. Status zawodowy i substancywna złożoność pracy są same wysoko skorelowane. W przypadku mężczyzn związek ten w 1978 r. kształtował się na poziomie $r = 0,84$, a w roku 1992 – $r = 0,70$.

Rezultaty analiz uzyskane przy kontroli wpływu pozycji stratyfikacyjnej zawiera tabela VII.9. Przypomnijmy, iż indeks pozycji społeczno-zawodowej kryje w sobie informacje o dochodzie i wykształceniu respondenta. Podkreślimy zatem, że dane dla lat 1978 i 1992 ukazują dynamikę relacji bezpośrednich, a więc związków niezależnych od obu wspomnianych aspektów pozycji stratyfikacyjnej.

Tabela VII.9. Proporcja związku między samosterownością w pracy a zmiennymi psychologicznymi przy kontroli pozycji stratyfikacyjnej w badaniach z 1978 i 1992 roku (mężczyźni)^a

Zmienne psychologiczne	Badania z 1978 roku	Badania z 1992 roku
	Proporcja związku	
Orientacje społeczne		
Autorytaryzm	0,37	0,66
Odpowiedzialność moralna	0,31	0,65
Aprobata zmiany	0,39	0,66
Zaufanie do innych	0,30	0,63
Obraz własnej osoby		
Konformizm opinii	*	*
Pewność siebie	*	*
Poczucie niższości	*	0,72
Fatalizm	–	0,72
Poczucie lęku	*	0,71

^a Nie obliczano, gdy związek samosterowności w pracy ze zmienną psychologiczną był niższy niż 0,15. Taką sytuację oznaczono gwiazdką.

Poważna zmiana, jaka nastąpiła w tym okresie, polega na wzroście znaczenia bezpośredniego wpływu cech pracy na przejawiane orientacje społeczne. W przeciwieństwie do roku 1978, kiedy związek „netto” obu tych zmiennych stanowił około 1/3 wartości korelacji całkowitej, w 1992 r. czysty związek samosterowności i badanych przekonań osiągnął 2/3 poziomu korelacji „brutto”.

W przypadku konstruktów psychologicznych wyrażających postawy wobec samego siebie i cechy osobowości respondenta, analizowane związki są znacznie słabsze. Jednakże mimo tej tendencji na początku lat 90. widoczny był wzrost wpływu samosterowności w pracy, przynajmniej na poczucie niższości, fatalizmu i lęku – i co jest szczególnie ważne – główny nurt tego wpływu pozostawał niezależny od pozycji w układzie uwarstwienia. Obserwacja ta przemawia na rzecz tezy o *postępującej autonomizacji roli, jaką cechy pracy i związane z nimi doświadczenia pełnią w kształtowaniu przekonań i orientacji społecznych*. Prawdopodobnie ta świadczy o różnicowaniu się środowiska pracy ze względu na cechy samej aktywności zawodowej, a więc niezależnie od posiadanego wykształcenia i otrzymywanego dochodu. Tendencję tę potwierdza fakt, iż w latach 1978–1992 nastąpiło obniżenie korelacji pomiędzy pozycją stratyfikacyjną a samosterownością w pracy.

Zmienne psychologiczne a kontekstowe cechy sytuacji pracy

Analiza związków pomiędzy zmiennymi psychologicznymi określającymi, z jednej strony, orientacje społeczne oraz obraz własnej osoby, z drugiej, skłania do wyłonienia dwojakiego rodzaju konstruktów psychologicznych wyższego rzędu. Treść każdego z nich określa syndrom odpowiednich elementów składowych. W jednym przypadku mamy do czynienia z zespołem cech, które wyrażają wartości samorealizacyjne, a w drugim – ze wskaźnikami dyskomfortu psychicznego. Wyrażone za pośrednictwem tych pojęć metapostawy pozostają względem siebie w opozycji znaczeniowej: jedna oznacza otwartość mentalną, tolerancję i nastawienie prospektywne, a druga – lęk, niepokój i konserwatyzm.

Znaczenie obu tych wymiarów osobowości dla określenia podstawowych rysów psychologicznego funkcjonowania jednostek – jest oczywiste. Pierwszy zestaw cech ułatwia adaptację do radykalnie zmieniających się warunków pracy i życia, drugi – przeciwnie – stanowi poważne obciążenie psychiczne: wzmacnia odczuwane napięcia i konflikty. Zastanawiając się, co z otoczenia społecznego sprzyja kształ-

towaniu się odmiennych profiliw osobowości, warto zapytać o rolę aktywności zawodowej, a zwłaszcza tych jej cech, które wyrażają się w poziomie samosterowności doświadczanej w pracy. Jednakże badając związek tej syntetycznej charakterystyki pracy z cechami osobowości, nie można abstrahować od szerszego kontekstu, w jakim przebiega praca zawodowa badanych osób.

Jak wiadomo, głównym celem zmian, które po 1989 r. dotknęły rynek pracy i sferę funkcjonowania przedsiębiorstw, była racjonalizacja działalności gospodarczej i dostosowywanie jej do zasad gospodarki rynkowej. Konsekwencjami tej neoliberalnej strategii była postępująca prywatyzacja oraz wzrost bezrobocia w niespotykanej dotąd w Polsce skali. Związana z tymi procesami zmiana warunków pracy przejawiała się przede wszystkim we wzroście obawy o utratę pracy oraz niepewności co do szans znalezienia ponownego zatrudnienia. Innym aspektem dokonujących się przemian była zmiana w zakresie bezpośrednich warunków pracy: wzrost wymagań i dyscypliny, bardziej rygorystyczne wykorzystanie czasu. Obserwacja procesu transformacji nasuwa hipotezę, iż kontekstowe warunki pracy – niezależnie od cech konstytutywnych dla danego rodzaju aktywności zawodowej – mogły mieć wpływ na przekonania i orientacje dotyczące obrazu własnej osoby i stosunku do rzeczywistości społecznej.

Do wyrażenia najbardziej istotnych cech określających kontekst pracy, posłużyłam się konstruktami nawiązującymi do trojkiego rodzaju wymiarów sytuacji pracy: organizacyjnej decentralizacji, uciążliwości warunków pracy i poczucia zagrożenia utratą pracy. Konstrukty te wyłoniono w drodze analizy czynnikowej, którą przeprowadzono w obrębie zestawu odpowiednio dobranych wskaźników. Dobór tych wskaźników i rozkład ich podstawowych charakterystyk przedstawia tabela VII.A-2 (por. Aneks tabelaryczny).

Analiza regresji wielozmiennowej uwzględniająca wpływ wymienionych wyżej cech sytuacji pracy na zmienne psychologiczne wykazała, iż nie każdy wymiar kontekstu pracy jest pod tym względem ważny. Relatywne znaczenie owych wymiarów zmienia się także w zależności od wyjaśnianych typów postaw. Na przykład postawom samorealizacyjnym nie sprzyja praca w uciążliwych warunkach. Natomiast na poziom dyskomfortu psychicznego poza uciążliwością pracy poważnie

wpływa lęk o utratę pracy. W analizie kontekstowych cech sytuacji pracy czynnik organizacyjno-własnościowy, wbrew oczekiwaniom, okazał się nieistotny. Oczywiście jest, że rezultaty analizy wielozmiennej zależą od przyjętego modelu wyjaśniania, a relatywne znaczenie charakterystyk „wyjaśniających” badane postawy i orientacje zmienia się w zależności od rodzaju i liczby uwzględnionych w analizie zmiennych.

Zmienne opisujące szerszy kontekst pracy wiążą się zapewne z rodzajem wykonywanej pracy. Dlatego warto jest określić ich ewentualny wpływ w sytuacji, gdy kontrolowana jest samosterowność zawodowa. W tym celu spojrzmy na tabelę VII.10.

Tabela VII.10 Związek cech psychologicznych z samosterownością zawodową, kontekstowymi warunkami pracy i niektórymi społecznymi cechami respondenta w 1997 roku (mężczyźni – analiza regresji wielozmiennej)

Zmienne uwzględnione w kolejnych modelach	MODEL I		MODEL II		MODEL III	
	Samorea-lizacja	Dyskomfort psychiczny	Samorea-lizacja	Dyskomfort psychiczny	Samorea-lizacja	Dyskomfort psychiczny
	WSPÓŁCZYNNIK KORELACJI ^a					
Obawa	-0,087	0,260***	-0,064	0,256***	-0,044	0,257***
Decentralizacja organizacyjna	-0,034	-0,086	-0,045	-0,085	-	-
Uciążliwość warunków pracy	0,264***	-0,244***	0,055	-0,171***	0,020	-0,163**
Samosterowność w pracy	-	-	0,255***	-0,037	0,110*	-0,045
Staż pracy	-	-	-	-	-0,147**	-0,040
Wykształcenie	-	-	-	-	0,219***	0,023
(R)	0,30	0,36	0,39	0,36	0,45	0,35
(R ²)	0,09	0,13	0,15	0,13	0,21	0,12

Podany współczynnik wyraża korelację danej zmiennej niezależnej (X_i) ze zmienną zależną (Y) przy wyeliminowaniu wpływu pozostałych zmiennych zarówno na X_i jak i na Y.

Pominięcie gwiazdki oznacza brak istotności statystycznej na poziomie t_α = 0,05

Z danych zamieszczonych w tej tabeli wynika, że żadna z cech kontekstowych, a więc ani obawa o pracę, ani uciążliwość czy struktura organizacyjno-własnościowa nie wywiera samostanego wpływu na orientacje społeczne wyrażające się w otwartości, tolerancji i zaufaniu do innych. Okazuje się, że najważniejsze dla określenia postaw samore-

alizacyjnych są cechy pracy, które wyrażają się w samodzielności zawodowej. Inaczej jest w przypadku poczucia dyskomfortu psychicznego. Nie wydaje się by samosterowność w pracy miała wpływ na ten aspekt osobowości. Obawa o utratę pracy oraz uciążliwość warunków towarzyszących jej wykonywaniu ma większe znaczenie dla kształtowania się syndromu postaw negatywnych niż wynikające z wymogów funkcjonalnych cechy sytuacji pracy.

Spójrzmy jeszcze na związek cech osobowości i samosterowności w pracy w ramach bardziej rozbudowanego modelu wyjaśniającego. Poza samosterownością i cechami kontekstowymi, uwzględniamy w nim dodatkowo niektóre wskaźniki pozycji zawodowej i społecznej. Chodzi bowiem o sprawdzenie, czy rola samosterowności – jako czynnika samoistnego w określaniu cech psychologicznych – utrzyma się w sytuacji, gdy uwzględnimy dodatkowo staż pracy i wykształcenie. Z analizy wyklucziliśmy dochód, ponieważ zmienna ta nie wpływa na zdolność przewidywania wyjaśnianych postaw i orientacji.

Dane w tabeli VII.10 dowodzę, że rozszerzenie zestawu czynników o kolejne zmienne znacznie poprawia zdolność predykcyjną modelu wyjaśniającego postawy samorealizacyjne ($r^2 = 0,21$). Okazuje się, że wykształcenie i staż pracy w stopniu większym niż inne zmienne wiążą się z przyswojeniem tych wartości. I chociaż wpływ każdej z dodanych zmiennych jest większy niż złożoności pracy, to należy podkreślić, iż ten ostatni czynnik – niezależnie od wykształcenia i stażu pracy – zdołał zachować swój wpływ na samorealizacyjny wymiar osobowości.

Natomiast w przypadku dyskomfortu psychicznego, dodanie do schematu wyjaśniającego nowych zmiennych nie zwiększa jego mocy predykcyjnej. Obawa o utratę pracy, a także uciążliwe warunki jej wykonywania, nadal pozostają najważniejszymi dla tej postawy czynnikami, podczas gdy wykształcenie i staż pracy, podobnie jak samosterowność zawodowa, nie wykazują istotnego wpływu na obraz własnej osoby. Oznacza to, że choć postawy i przekonania, składające się na poczucie dyskomfortu psychicznego, zachowują neutralność względem istotnych cech samej pracy, to jednak nie pozostają obojętne wobec elementów szerszego środowiska pracy. Przekonuje o tym empiryczny związek badanych przekonań i orientacji z uciążliwością pracy i lękiem przed utratą zatrudnienia.

Podsumowanie

Z przedstawionych analiz wynika, że sytuacja pracy jest źródłem różnego rodzaju doświadczeń, które w wyniku psychologicznego mechanizmu generalizowania przenoszone są na sferę zachowań i orientacji nie związanych bezpośrednio z pracą. Samosterowność zawodowa, która jest syntetycznym wskaźnikiem zasadniczych cech samej pracy, pełni istotną rolę w określaniu orientacji wobec świata zewnętrznego. Natomiast dla przekonań kształtujących obraz własnej osoby ważna jest nie tyle treść i złożoność wykonywanych zajęć, ile psychiczne i fizyczne uciążliwości towarzyszące pracy, a także poczucie niepewności zatrudnienia wywołujące lęk przed utratą pracy oraz brak wiary w szanse ponownego jej znalezienia. Mówiąc zatem o psychologicznych konsekwencjach sytuacji pracy, warto pamiętać o potrzebie rozgraniczenia konstytutywnych cech aktywności zawodowej i kontekstowych warunków pracy. Okazuje się bowiem, że każdy z tych wymiarów aktywności zawodowej jest ważny dla innej sfery psychologicznego funkcjonowania jednostki.

ZAKOŃCZENIE

Przedmiotem niniejszej książki jest badanie związków zachodzących między sytuacją pracy a różnymi formami strukturalizacji społecznej. Włączenie problematyki pracy do badania struktury społecznej rozszerza tradycyjną perspektywę poznawczą i pozwala dotrzeć do zjawisk i warunkujących je mechanizmów, które przy innej optyce byłyby niewidoczne. Przedstawione analizy podporządkowane były pytaniu o strukturalne konsekwencje zróżnicowania sytuacji pracy, uwzględniającej znacznie więcej elementów niż nazwa wykonywanego zawodu i poziom formalnego wykształcenia. Zagadnienie to odnosi się do zjawisk z poziomu makro- oraz mikrostruktury i wymaga uwzględnienia w analizach obu perspektyw teoretycznych. Konieczna jest też odpowiednia operacjonalizacja pojęć i zastosowanie właściwie dobranych narzędzi analitycznych.

Teoretyczną doniosłość podjętej problematyki uzasadniają co najmniej dwa względy. Jeden wiąże się z nieustannym od kilku dziesiątków lat poszukiwaniem przez socjologów właściwego miernika pozycji społecznej, tj. takiego, który w trafny i precyzyjny sposób umożliwiłby określenie usytuowania jednostki lub grupy w jak największej liczbie wymiarów przestrzeni społecznej. Drugi względ dotyczy wątku transformacyjnego, a ściślej biorąc – rozumienia i badania procesów modernizacyjnych, które nadają przeobrażeniom społecznym określoną logikę i sens. Sfera pracy jest tą dziedziną aktywności ludzkiej w której efekty zmian modernizacyjnych – np. różnicowanie się charakteru i treści zadań roboczych, pluralizacja systemów organiza-

cyjnych, urynkowanie i wzrost konkurencji, wzrost standardów wytwórczości – zaznaczają się względnie szybko i czytelnie. Należy też podkreślić, iż bez modernizacji szeroko rozumianej sfery wytwórczości oraz dostosowania się ludzi i instytucji do zmieniających się wymogów technologicznych, organizacyjnych oraz oczekiwań rynku pracy, postęp społeczny nie byłby możliwy.

Przyjęte w książce rozumienie sytuacji pracy nawiązuje do konceptualizacji, jaką dla potrzeb praktyki społecznej, wypracowali analitycy pracy w rozwiniętych krajach kapitalistycznych, przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych. Istotą tego podejścia było założenie, że charakter wykonywanych w pracy zadań oraz stopień ich złożoności stanowi zasadniczy element sytuacji pracy. Od tego czasu koncepcję tę rozwijano w różnych kierunkach i – w zależności od potrzeb badawczych – wielokrotnie modyfikowano. Stosowano ją w rozmaitych wersjach zarówno w analizach zróżnicowania zawodowego, jak i w badaniu kierunku i zakresu zmian treści pracy – zachodzących w różnych okresach – w poszczególnych zajęciach i zawodach (Temme 1975; Spaeth 1979; Spenner 1979; Cain i Treiman 1981). Stanowiła ona również punkt wyjścia do serii badań nad rolą doświadczeń zawodowych w kształtowaniu związku pomiędzy strukturą a osobowością (Kohn 1969; Kohn i Schooler 1973; 1978).

Badania poświęcone tej problematyce, przeprowadzono w Polsce dwukrotnie – w latach 1978 i 1992. Były to badania oparte na wywiadach indywidualnych z użyciem standaryzowanego kwestionariusza. W 1978 r. wykorzystano próbę pracujących mężczyzn w wieku 21–65 lat, mieszkających w miastach. W 1992 r. rozszerzono próbę uwzględniając kobiety i osoby pozostające bez pracy. Reprezentacyjność prób została sprawdzona w oddzielnych analizach. Podstawą określenia złożoności pracy w tych badaniach były szczegółowe informacje o rodzaju i sposobie wykonywania czynności zawodowych, udzielane bezpośrednio przez respondenta (Janicka i in. 1983; Koralewicz 1987; Słomczyński i in. 1996). Odpowiednie ukierunkowanie pytań umożliwiło opisanie rzeczywistej sytuacji pracy na poziomie każdego konkretnego stanowiska roboczego pod kątem trzech podstawowych wymiarów: substancywnej złożoności, podległości organizacyjnej i rutynizacji.

Badania metodologiczne, poświęcone weryfikacji zastosowanej w badaniu metody uzyskiwania informacji na temat złożoności pracy,

a także wdrożeniu procedury zapewniającej trafność kodowania jednoznacznie wykazały, iż replikowany w badaniach polskich – po licznych zabiegach dostosowawczych – sposób uzyskiwania informacji o charakterze i stopniu złożoności czynności wykonywanych w pracy jest metodą optymalną (Wejland 1980; Daniłowicz i Przybyłowska 1980). W zależności od celów badawczych, konstruować można modele złożoności pracy o różnym stopniu szczegółowości; od modelu *złożoności substancywnej* – w jego podstawowej wersji – do rozwiniętego konstruktów *samosterowności zawodowej*. Modele te mają fundamentalne znaczenie dla prezentowanych analiz, ponieważ określają sposób operacjonalizacji i precyzują zasady pomiaru sytuacji pracy.

Samosterowność w pracy nazywana niekiedy *samodzielnością zawodową* jest konstruktem o bardziej kompleksowym charakterze niż *substancywna złożoność pracy*. Poza złożonością zajęć, na konstrukt ów składają się dwa inne wymiary: rutynizacja i podległość zawodowa. Jednakże substancywna złożoność pracy nadal pozostaje jego najistotniejszym wymiarem.

Zróznicowanie stopnia samodzielności zawodowej – tej najbardziej syntetycznej cechy sytuacji pracy – w poszczególnych kategoriach społeczno-zawodowych dowodzi, że tradycyjny układ stratyfikacyjny ma swój dodatkowy, równoległy wymiar, także ze względu na swoiste cechy sytuacji pracy. Analiza wzajemnych związków między składowymi wymiarami owej samodzielności: substancywną złożonością, podległością zawodową i rutynizacją ujawnia, iż w ramach poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych oraz w obrębie szerszych segmentów struktury społecznej istnieje stały wzór relacji pomiędzy tymi składowymi wymiarami sytuacji pracy. Wzór ten ujawnia podstawowe kryteria podziału pracy i w syntetyczny sposób wyraża istotę ról zawodowych charakterystycznych dla różnych poziomów struktury społecznej.

Analiza cząstkowych wymiarów złożoności pracy – definiowanych na podstawie charakteru kontaktów z ludźmi, danymi i przedmiotami oraz badanie związku owych wymiarów z tradycyjnymi wskaźnikami pozycji zajmowanej w układzie stratyfikacyjnym, np. z wykształceniem i dochodem dowodzi m.in., że najbardziej strategiczną dla transformacji ustrojowej kategorią społeczną, jaką są niewątpliwie przedsiębiorcy i właściciele, odznacza się swoistym brakiem równowagi pomię-

dzy – mierzonym złożonością zajęć – wkładem pracy a wielkością uzyskiwanych nagród, tzn. dochodem. Widoczne jest również pewne uprzywilejowanie finansowe – w stosunku do złożoności pracy – kadry kierowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora prywatnego. Natomiast sektor państwowy zdaje się być dobrym schronieniem dla robotników wykonujących pracę o najniższej złożoności. Mimo niskich kwalifikacji zarabiają oni nieco więcej niż ich odpowiednicy w sektorze prywatnym.

Ciekawe rezultaty przynosi włączenie złożoności pracy do badania odrębności pozycji społeczno-zawodowej kobiet. Okazuje się, że niezależnie od segregacji zawodowej, charakterystyczną cechą realizowanych przez kobiety ról zawodowych jest szczególna intensywność kontaktów z ludźmi. Bez względu na pozycję zajmowaną w hierarchii społeczno-zawodowej – złożoność czynności nakierowanych na ludzi jest w pracy kobiet zbliżona. Prawidłowość ta dowodzi, że wpływ kulturowych wzorów alokacji na zajmowane przez kobiety miejsce w społeczno-zawodowym podziale pracy nie wyraża się wyłącznie w stosunkowo łatwo dostrzegalnej segregacji zawodowej, tzn. w ukierunkowanym napływie do określonych kategorii zawodowych, ale sięga głębiej – do treści konkretnych ról zawodowych.

Interesujący wgląd w przekształcenia struktury społecznej daje obserwacja międzypokoleniowej i wewnątrzpokoleniowej ruchliwości. Dynamikę złożoności pracy, a więc skalę zmian jej poziomu traktować można jako wyraz adaptacji do zmian technologicznych i organizacyjnych, narzuconych przez modernizację gospodarki i reformy struktur ekonomicznych. Zmiany stopnia złożoności pracy obserwowane zwłaszcza w przekroju międzypokoleniowym weryfikują i zarazem potwierdzają tezę o trwałym układzie dystansów oraz utrzymywaniu się tradycyjnego kształtu hierarchii społeczno-zawodowej. Skalę tych zmian uznać można również za wyraz „wysiłku dostosowawczego do zmian modernizacyjnych” całych kategorii, a także jako dowód merytorycznego wkładu w osiągnięcie pozycji społecznej oraz kosztów, ponoszonych dla rozwoju kariery zawodowej, czy międzypokoleniowego awansu. Na przykład przejście na pozycje związane z kierowaniem – bez względu na poziom zarządzania – zawsze łączy się ze wzrostem złożoności pracy, co pośrenio wskazuje na konieczność sprostania kryteriom merytorycznym przy obejmowaniu tego rodzaju pozycji.

Z kolei praca przedsiębiorców i właścicieli – w porównaniu z ich poprzednim zajęciem – odznacza się obniżonym stopniem złożoności, co wiązać można z – charakterystycznymi dla okresu transformacji ustrojowej – kierunkiem zmian pozycji społeczno-zawodowej. Część osób, w tym również dawni inteligenci – w nadziei na atrakcyjne dochody – porzuciła wyuczony, wymagający wysokich kwalifikacji zawody na rzecz nie zawsze złożonej – w przyjętym rozumieniu – działalności przedsiębiorczej. Inni natomiast podjęli pracę na własny rachunek z konieczności, utraciwszy z różnych powodów, również politycznych, dotychczasowe miejsca pracy. Wśród właścicieli znajdują się zapewne osoby którym odpowiada ten rodzaj pracy ponieważ cenią niezależność, lubią ryzyko i mają szczególne predyspozycje organizacyjne. Częściowo rekrutują się one spośród dawnej „prywatnej inicjatywy”, częściowo natomiast z przedstawicieli pozostałych zawodów.

Specyfika zajęć podejmowanych w ramach działalności przedsiębiorczej zasługuje na odrębną analizę i wymaga narzędzi opracowanych specjalnie do tego celu. Stosowana w niniejszym studium miara złożoności pracy, uwzględnia wprawdzie – poza elementarnymi wymiarami aktywności zawodowej – także kompleksowość zadań, oraz ich nieprzewidywalność, jednakże nie jest nastawiona na to, by mierzyć wprost tak istotne dla przedsiębiorczości cechy pracy, jak skłonność do ponoszenia ryzyka i odporność na stresy, wynikające z działania w warunkach konkurencji i niepewności. Te specyficzne problemy rozszerzają rozumienie sytuacji pracy i – choć dotyczą wybranych kategorii – w przyszłych badaniach powinny być wzięte pod uwagę. Mimo wspomnianych zastrzeżeń sądzę, iż utrzymanie jednorodnego sposobu pomiaru złożoności pracy dla wszystkich kategorii społeczno-zawodowych ma zasadnicze znaczenie dla poruszanej problematyki.

Ważną kwestią poznawczą jest określenie cech jednostki, które niejako warunkują dostęp do pozycji zawodowej o określonym poziomie substancywnej złożoności pracy. W organizacjach opartych na podziale pracy, dobór pracowników do zadań zawodowych dokonywany jest na podstawie kwalifikacji, dlatego silny związek wykształcenia ze złożonością pracy jest sprawą oczywistą. Szczególna rola wykształcenia w określeniu dostępu do odpowiednich zadań zawodowych sprawia, że bezpośredni wpływ na złożoność pracy innych

atributów społeczno-demograficznych jednostki – w tym zawodu i wykształcenia ojca, czy rodzaju i wielkości miejscowości, w jakiej respondent się wychowywał – jest niewielki. Jednakże warto pamiętać, że spośród rozmaitych cech pochodzenia społecznego, właśnie wykształcenie ojca jest czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na poziom aktualnego wykształcenia respondenta. A zatem, analizując uwarunkowania substancywnej złożoności pracy, jej poziom traktować należy, jako pośredni efekt procesu socjalizacji, w którym szczególną rolę pełni kapitał kulturowy rodziny, wyrażony poprzez wykształcenie ojca.

Teoretyczną rangę badania sytuacji pracy podnosi fakt, iż różne jej aspekty mają znaczenie dla kształtowania dyspozycji intelektualnych oraz psychologicznych nastawień i orientacji. Generalne potwierdzenie takiego związku wynika z badań, w których była wyjaśniana zależność między przynależnością do klasy społecznej a cechami osobowości (Kohn i in. 1981; Słomczyński i Kohn 1988; Słomczyński i in. 1996).

W odniesieniu do kategorii społeczno-zawodowych, badania polskie potwierdzają, że – niezależnego od wykształcenia i innych czynników – wpływ samosterowności w pracy na poziom dyspozycji intelektualnych jest istotny i – co wydaje się szczególnie ważne – wzrasta w miarę upływu czasu. Co więcej, w 1992 r. zaobserwowano, że elastyczność ideacyjna bardziej wiąże się z cechami aktywności zawodowej np. samosterownością w pracy niż z wykształceniem. Rezultat ten jest szczególnie doniosły, ponieważ dyspozycje intelektualne są podłożem dla kształtowania się postaw i orientacji wobec świata zewnętrznego i samego siebie. Okazało się zwłaszcza, że specyfika sytuacji pracy wyrażająca się w określonym poziomie samosterowności zawodowej, stanowi istotny czynnik kształtowania się postaw samorealizacyjnych. Powiedzieć można również, iż samodzielność zawodowa jest czynnikiem ważniejszym dla psychicznego funkcjonowania niż kontekstowe cechy pracy, w szczególności takie jak fizyczna i psychiczna uciążliwość, sytuacja własnościowa przedsiębiorstwa czy obawa o utratę zatrudnienia. Nadto można wykazać, że samosterowność w pracy wpływa na postawy samorealizacyjne samoistnie, a więc niezależnie od cech dziedziczonych, nabywanych i kontekstowych. Cechy osobowości sprzyjające tym postawom takie jak: otwartość,

tolerancja i zaufanie do innych stanowią ważny element mentalności racjonalnej. Trudno zatem przecenić rolę, jaką sytuacja pracy – poprzez swój wpływ na psychologiczne funkcjonowanie – pełni w kształtowaniu „nowoczesnej” osobowości (Inkeles 1965).

W licznych publikacjach przyjmuje się rozmaite konceptualizacje i w odmienny sposób operacjonalizuje się pojęcia istotne dla badania problemów pracy (Erikson, Vallas 1990). Interesujące jest traktowanie sytuacji pracy jako ogniwa szerszego układu kulturowego, które połączone jest z pozostałymi sferami życia siecią znaczeń i zachowań specyficznych dla różnych środowisk (Epstein 1990). Niektórzy badacze zwracają uwagę na znaczenie odniesień instytucjonalnych dla określenia sytuacji pracy (Stinchcombe 1990).

Podkreślają przy tym, że różne formy solidarności zawodowej – między innymi przeciwstawianie się zastanym warunkom pracy (np. przeciw rutynie) – a także próby negocjowania korzystniejszych warunków prowadzą do tego, że rzeczywista sytuacja pracy i doświadczenia z nią związane są w istocie czymś więcej niż jedynie bezpośrednim efektem działania funkcjonalnych wymogów stanowiska pracy (Willis 1977; Burowoy 1979; Westwood 1982). W jeszcze innych badaniach eksponuje się poważny wpływ, jaki na struktury pracy wywierają instytucje polityczne (Bellin i Miller 1990; Skocpol 1990).

Wspomniane wyżej propozycje są na swój sposób obiecujące i zasługują na uwagę. Jednakże każda z nich zmierza do zgłębiania sytuacji zawodowej wyodrębnionego środowiska pracowniczego lub wybranego segmentu struktury społecznej, np. pracowników umysłowych, „service class”, robotników określonej branży, dając wprawdzie pogłębiony, ale zarazem fragmentaryczny, obraz procesów zachodzących w sferze aktywności zawodowej. Tego rodzaju monograficzne ujęcie zagadnień pracy wiąże się z innym, całkowicie odmiennym od przyjętego przeze mnie, zadaniem badawczym.

Ograniczenie rozumienia sytuacji pracy do uniwersalnych wymogów funkcjonalnych – jak przyjęłam w prezentowanym studium – oraz pomiar cech wynikających z tychże wymogów, pozwala analizować pełne spektrum zajęć i zawodów. Podejście takie stwarza także szansę

badania strukturalnych efektów zróżnicowania sytuacji pracy. Ważnym rezultatem prowadzonych analiz jest, jak sądzę, nagromadzenie dowodów empirycznych, które przekonują, że sytuacja pracy jest autonomicznym źródłem zróżnicowania społecznego i stanowi odrębny wymiar pozycji społeczno-zawodowej. W konsekwencji wydaje się niezbędne, by przyszłe badania nad strukturą społeczną – zarówno w socjologii polskiej, jak i światowej – poświęcały tej problematyce znacznie więcej uwagi niż dotychczas.

BIBLIOGRAFIA

- Adamski, W., W. Buncak, P. Machonin, P. Pańków, A. Rychard i R. Sainsaulie, 1997, *System Change and Modernization. Commission of the European Communities*, Contract No 144 (materiały powielane).
- Bellin, S., S.M. Miller, 1990, *The Split Society*. W: K. Erikson, S.P. Vallas (red.), *The Nature of Work. Sociological Perspectives*. New Haven and London, Yale University Press.
- Biegeleisen-Żelazowski, B., 1961, *Psychologia pracy, jej zakres i zadania*. W: *Jak pracuje człowiek*. Warszawa, Książka i Wiedza.
- Blau, P.M., O.D. Duncan, 1967, *The American Occupational Structure*. New York, Wiley.
- Bradley, H., 1989, *Men's Work, Women's Work*. Oxford, Polity Press.
- Burawoy, M., 1979, *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago, University of Chicago Press.
- Cain, P.S., D.J. Treiman, 1981, *The Dictionary of Occupational Titles as a Source of Occupational Data*. „American Sociological Review”, 46.
- Centers, R., 1949, *The Psychology of Social Classes*, Princeton, Princeton University Press.
- Charles, M., 1992, *Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation*. „American Sociological Review”, 57.
- Charles, M., D.B. Grusky, 1992, „Modeling Cross – National Variability in Occupational »Sex Segregation«”. Referat przedstawiony w ramach Summer Research Workshop w Instytucie for Research on Poverty, 16–20 June, Madison, WI.
- Crompton, R., 1988, *Occupational Segregation. The Social Change and Economic Life Initiative*. Working Paper 2, March, University of East England.

- Człowiek w organizacji przemysłowej, 1965, Warszawa.
- Danecki, J., 1967, *Podział pracy w socjalizmie (wybór tekstów)*. Warszawa.
- Daniłowicz, P., I. Przybyłowska, 1980, *Złożoność pracy: rezultaty badania pogłębiającego*. Warszawa, IFiS PAN.
- Daniłowicz, P., A.P. Wejland, 1978, *Raport z pilotażu do badania nad sytuacją pracy i jej psychospołecznymi konsekwencjami*. Warszawa, IFiS PAN.
- Dobrowolska, D., 1974, *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*. Wrocław–Warszawa–Kraków, Ossolineum.
- Dobrowolska, D., 1980, *Praca w życiu człowieka*. Warszawa.
- Dobrowolska, D., 1983, *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*. Warszawa.
- Doktor, K., 1964, *Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium Socjologiczne Zakładów Przemysłu Metalowego „H. Cegielski”*. Warszawa.
- Domański, H., 1987, *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*. Wrocław, Ossolineum.
- Domański, H., 1991, *Klasy społeczne, grupy zawodowe, organizacje gospodarcze*. Warszawa, IFiS PAN.
- Domański, H., 1992, *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami*. Warszawa, IFiS PAN.
- Domański, H., 1995, *Dlaczego zawód? Problemy pomiaru położenia społecznego w badaniach socjologicznych*. „Ask”, 1.
- Domański, H., A. Dukaczewska, 1997, *Mąż i żona: czyja pozycja decyduje o identyfikacji z klasą społeczną?* „Studia Socjologiczne”, 2 (145).
- Erikson, R., J.H. Goldhorpe, 1987a, *Commonality and Variation in Social Fluidity in Industrial Nations. Part I: A Model for Evaluating the „FJH Hypothesis”*. „European Sociological Review”, 3.
- Erikson, R., J.H. Goldhorpe, 1987b, *Commonality and Variation in Social Fluidity in Industrial Nation. Part II: The Model of Social Fluidity Applied’*. „European Sociological Review”, 3.
- Erikson, K., S.P. Vallas (red.), 1990, *The Nature of Work. Sociological Perspectives*. New Haven and London, Yale University Press.
- Fine, S.A. Heinz, 1958, *The Functional Occupational Classification Structure*. „In Personel and Guidance Journal” 37.
- Frieske, K., 1992, *Industrialne wizje świata*. W: A. Kojder i J. Kwaśniewski (red.), *Między autonomią a kontrolą*. Warszawa, UW i PTS.
- Gadomska, M., 1981, *Świadomość nierówności*. „Przegląd Techniczny”, 21.

- Gallie, D., 1988, *Technological Change, Gender and Skill. The Social Change and Economic Life Initiative*. Working Paper 4, Nuffield College Oxford.
- Giddens, A., G. Mackenzie, 1982, *Social Class and the Division of Labour*. Cambridge University Press.
- Goldthorpe, J.H. in., 1969, *The Affluent Worker*. Cambridge University Press.
- Goldthrope, J.H., 1983, *Women and Class Analysis: in Defense of the Conventional View*. „Sociology” 17.
- Hamilton, M., M. Hirszowicz, 1995, *Klasy i nierówności społeczne w perspektywie porównawczej*. Warszawa, ISP PAN.
- Hryniewicz, T., 1981, *Cechy pracy i ich znaczenie w badaniach socjologicznych*. „Studia Socjologiczne”, 2 (81).
- Hryniewicz, J.T., 1982, *Studia nad cechami pracy i ich wkład w metodologię badań nad pozycją i świadomością społeczną*. „Studia Socjologiczne”, 3–4 (86–87).
- Inkeles, Alex, 1966, *The modernization of man*. W: Myron Weiner (ed.), *Modernization*. New York, Basic Books.
- Jadow, W.A., W.P. Rożin, A.G. Zdravomysłow (red.), 1971, *Człowiek i jego praca*. Warszawa, Książka i Wiedza.
- Jak pracuje człowiek. Zbiór 1961*, Warszawa, Książka i Wiedza, Biblioteka Nauki o Pracy.
- Janicka, K., 1980, „Pojęcie złożoności pracy i jego zastosowanie w badaniu psychospołecznych konsekwencji sytuacji pracy”. Warszawa, IFiS PAN (maszynopis).
- Janicka, K. (red.), 1987, *Zróżnicowanie i jego percepcja w latach 1965–1980*. Wrocław, Ossolineum.
- Janicka, K., 1987, *Nierówności w procesie osiągania pozycji społecznej*. „Kultura i Społeczeństwo”, XXXI, 2.
- Janicka, K., 1995, *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*. W: A. Titkow i H. Domański, *Co to znaczy być kobietą w Polsce*. Warszawa, IFiS PAN.
- Janicka, K., G. Kacprowicz i K.M. Słomczyński, 1983, *Złożoność pracy jako zmienna socjologiczna: modele pomiaru i proponowane zastosowania*. „Studia Socjologiczne”, 90 (3).

- Janicka, K., G. Kacprowicz i K.M. Słomczyński, 1983, *Złożoność pracy jako zmienna socjologiczna: model pomiaru i proponowane zastosowania*. „Studia Socjologiczne”, 3.
- Janicka, K., J. Koralewicz-Zębik, K.M. Słomczyński, 1977, *Wymiary sytuacji pracy i ich psychospołeczne konsekwencje: projekt badawczy*. Warszawa, IFiS PAN.
- Janicka, K., J. Koralewicz-Zębik i K.M. Słomczyński, 1978, „Wymiary sytuacji pracy i ich psychologiczne konsekwencje”. Warszawa, IFiS PAN (materiały powielane).
- Janowska, Z., J. Martini-Fiwek, Z. Góral, 1992, *Female Unemployment in Poland*. Warsaw, Friedrich Ebert Foundation Poland.
- Jarosińska, M., 1969, *Przystosowanie młodych robotników do pracy w przemyśle*. W: J. Szczepański (red.), *Przemysł i społeczeństwo w Polsce Ludowej*. Wrocław, Ossolineum.
- Jarosińska, M., 1972, *Przystosowanie młodzieży robotniczej do pierwszej pracy*. Warszawa, Książka i Wiedza.
- Jarosińska, M., 1983, *Treść i charakter pracy*. W: T. Kolosi, E. Wnuk-Lipiński (red.), *Nierówności społeczne w Polsce i na Węgrzech*. Wrocław, Ossolineum.
- Joreskog, K.G., 1969, *A General Approach to Confirmatory Maximum Likelihood Factor Analysis*. „Psychometrica” 32, 2.
- Joreskog, K.G., 1973, *Analysis of Covariance Structure*. W: P.R. Kirshnaiah (red.), *Multivariate Analysis: III*. New York, Academic Press.
- Joreskog, K.G., D. Dorbom, 1978, *LISREL IV – A General Computer Program for Estimation of Linear Structural System by Maximum Likelihood Methods*. Chicago, IES.
- Klasyfikacja zawodów i specjalności*, 1996. Warszawa MPPiS i GUS.
- Klecka, W.R., 1980, *Discriminant Analyses*. London. Sage University Paper 19.
- Kohn, M.L., 1969, *Class and Conformity*. Homewood Dorsey (II wyd. Chicago 1977, University of Chicago).
- Kohn, M.L., C. Schooler, 1973, *Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assesment of Reciprocal Effects*. „American Sociological Review”, 38.
- Kohn, M.L., C. Schooler, 1969, *Class, occupation, and orientation*. „American Sociological Review”, 34.

- Kohn, M.L., C. Schooler, 1978, *The Reciprocal Effects of the Substantive Complexity of Work and Intellectual Flexibility: a Longitudinal Assessment*. „American Journal of Sociology” 84 (July).
- Kohn, M.L., C. Schooler, 1981, *Job Conditions and Intellectual Flexibility: a Longitudinal Assessment of Their Reciprocal Effects*. W: *Sociological Research*. London.
- Kohn M., C. Schooler (przy współpracy J. Miller, K.A. Miller, C. Schoenbach i R. Schoenberg), 1983, *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. Northwood, New Jersey, Ablex.
- Kohn, M.L., C. Schooler, 1986, *Praca a osobowość*. Warszawa, PWN.
- Kohn, M.L., K.M. Słomczyński, K. Janicka, V. Khmelko, B.W. Mach, V. Paniotto, W. Zaborowski, R. Gutierrez, C. Heyman, 1997, *Social Structure under Conditions of Radical Social Change: a Comparative Analysis of Poland and Ukraine*. „American Sociological Review”, 62.
- Koralewicz, J., 1987, *Autorytaryzm, lęk, konformizm. Analiza społeczeństwa polskiego końca lat 70-tych*. Ossolineum, Wrocław.
- Kowalewska, S., 1962, *Psychospołeczne warunki pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*. Wrocław, Ossolineum.
- Kowalewska, S., 1966, *Przysposobienie do pracy w przemyśle. Z zagadnień kultury pracy*. Wrocław–Warszawa–Kraków.
- Kowalewska, S., 1970, *Charakter pracy i poziom kulturalny robotników przemysłowych*. W: Osipow G.W., J.Szczepański, *Spoleczne problemy pracy i produkcji*, Warszawa.
- Kowalewska, S., Z. Kowalewski, 1959, *Inteligencja techniczna klasy robotniczej*. W: *Wykształcenie a pozycja społeczna inteligencji*, cz. I, Warszawa–Łódź.
- Kowalewski, Z., 1962, *Chemicy w Polskiej Rzeczpospolitej Ludowej. Studia o pozycji społecznej i kulturalnej inteligencji technicznej*. Wrocław–Warszawa–Kraków, Ossolineum.
- Kulpińska, J., 1969, *Spoleczna aktywność pracowników przedsiębiorstwa przemysłowego*. Wrocław–Warszawa–Kraków.
- Kulpińska, J., 1971, *Przedmowa do wydania polskiego*. W: W.A. Jadow, W.P. Rozin, A.G. Zdawomysław (red.), *Człowiek i jego praca*. Warszawa, PWN.
- Kulpińska, J., 1980, *Koncepcja sytuacji pracy w badaniach struktury społecznej*. „Przegląd Socjologiczny” 32.

- Kulpińska, J., 1984, *Praca w badaniach społecznych*. W: *Człowiek, praca, postępowanie społeczne*. Warszawa, PWE.
- Kulpińska J., 1985. *Hipoteza o nowej klasie robotniczej*. W: *Spoleczeństwo i socjologia*. Wrocław, Ossolineum.
- Leymann, H i H. Kornbluh, 1989, *Socialization and Learning at Work*. England, USA, Gower House.
- Levi-Strauss, C., 1969, *The Elementary Structure of Kinship*. Boston, Beacon.
- Lipset, S.M., R. Bendix, 1964, *Ruchliwość społeczna w społeczeństwie przemysłowym*. Warszawa, PWN.
- Mach, B., W. Wesółowski, 1982, *Ruchliwość a teoria struktury społecznej*. Warszawa, 1982.
- Mach, B., K.M. Słomczyński, 1995, *Occupational Structure and Mobility in the Transition from Communism to Post-Communist Capitalism*. W: E. Wnuk-Lipiński (red.), *After Communism*, Warsaw.
- Machonin, P., 1997, *Social Transformation and Modernization*. Praha.
- Malinowski, B., 1958, *Szkice z teorii kultury*. Warszawa, Książka i Wiedza.
- Mallet S., 1969. *La nouvelle classe ouvriere*. Paris, Le Seuil.
- Matejko, A., 1961. *Socjologia zakładu pracy*. Warszawa, Wiedza Powszechna.
- Mayo, E., 1933, *The Human Problems of and Industrial Civilization*, New York, Macmillan.
- McGrew W., 1981, *The Female Chimpanzee as a Human Evolutionary Prototype* in Dahlberg, F. (red.), *Woman the Gatherer*. New Haven, Yale University Press.
- Miller, J., C. Schooler, M. Kohn, K.A. Miller, 1979, *Women and Work: The Psychological Effects of Occupational Conditions*. „American Journal of Sociology” 85, 1.
- Morawski, W., 1975, *Nowe społeczeństwo przemysłowe*. Warszawa, PWN.
- Morrell, S., J. Rubery, B. Burchell, 1988. *Gender and Skills, The Social Change and Economic Life Initiative*. „Working Paper” 5, University of Cambridge.
- Nalewajko, E., 1992, *Posłowie Sejmu X kadencji. Charakterystyka ogólna*. W: J. Wasilewski, W. Wesółowski, *Początki parlamentarnej elity*. Warszawa, IFiS PAN.

- Narojek, W., 1981, *Spoleczeństwo otwartej rekrutacji*. Warszawa, PWN.
- Nowakowska, I., 1977, *Postawy społeczne wobec problemu kształcenia*. Wrocław, Ossolineum.
- Osborn, E., K.M. Słomczyński, 1997, *Becoming an Entrepreneur in Poland, 1949–1993: Recruitment Patterns and Professionalization Processes*. „Polish Sociological Review”, 4.
- Osipow, G.W., J. Szczepański, 1970, *Spoleczne problemy pracy i produkcji*. Warszawa.
- Ossowski, S., 1968, *Z zagadnień struktury społecznej*. Dzieła, t. V. Warszawa, PWN.
- Poliński, D., 1980, *Warunki pracy i życia w Polsce międzywojennej w świetle badań społecznych*. Warszawa, Książka i Wiedza.
- Piotrowski, J., 1963, *Praca zawodowa kobiety a rodzina*. Warszawa, Książka i Wiedza.
- Piotrowski, J., 1976, *Zmiana pozycji kobiet w społeczeństwie polskim*. W: *Podsumowanie dorobku nauki polskiej w zakresie studiów nad problemami kobiet, rodziny i macierzyństwa*. Warszawa, Sesja PAN 31 stycznia 1976.
- Plużański, T., 1984, *Pojęcie pracy ludzkiej*. W: *Człowiek, praca, postęp społeczny*. Warszawa, PWE.
- Pohoski, M., 1974, *A Survey on Career Mobility in Poland. Retrospective Life Histories: Research Procedure*. Referat na „Mathematical Social Science Board Conference on Social Mobility”, Toronto.
- Pohoski, M., 1979, *Proces osiągnięć społeczno-zawodowych w Polsce*. W: *Tendencje rozwoju społecznego*. Warszawa, GUS.
- Pohoski, M., K.M. Słomczyński, 1978, *Spoleczna klasyfikacja zawodów*. Warszawa, IFiS PAN.
- Pohoski, M., B. Mach, 1986, *Rozmiary i kierunki ruchliwości społecznej w latach 1972–1982*. W: *Przemiany ruchliwości społecznej w Polsce*. Warszawa, IFiS PAN, s. 15–50.
- Poleszczuk, J., 1991, *Praca w systemie gospodarki planowej*. W: M. Marody (red.), *Co nam zostało z tych lat....* Londyn, Aneks.
- Portocarero, L., 1987, *Social Mobility in Industrial Societies: Women in France and Sweden*, University of Stockholm.
- Prawda, M., 1987, *Cykl życia jednostki a wartość pracy*. Ossolineum, Wrocław.

- Reszke, I., 1991, *Problemy bezrobocia kobiet*. „Studia Socjologiczne” 3–4 (122–123).
- Reszke, I., 1991, *Nierówności płci w teoriach*. Warszawa, IFiS PAN.
- Rocznik Statystyczny 1991*. Warszawa, GUS.
- Rocznik Statystyczny 1992*. Warszawa, GUS.
- Rose, M. (red.), 1987, *Industrial Sociology: Work in the French Tradition*. London, Sage Publications.
- Sarapata, A., 1965, *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce*. Warszawa, Książka i Wiedza.
- Sarapata, A., 1965a (red.), *Socjologia zawodów*. Warszawa.
- Sarapata, A., 1965b, *Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie*. W: *Socjologia zawodów*. Warszawa.
- Sarapata, A., 1967, *Płynność i stabilność kadr*. Warszawa.
- Sarapata, A., i K. Doktor, 1963, *Elementy socjologii przemysłu*. Warszawa, PWE (wyd. II).
- Sianko, A., 1993, „Metodologiczne problemy oceny złożoności pracy w badaniu »Struktura społeczna a psychologiczne funkcjonowanie jednostki w warunkach zmiany społecznej«” (maszynopis). Warszawa, IFiS PAN.
- Siciński, A., 1961. *Postawy wobec pracy i własności oraz ich społeczne uwarunkowania*. „Studia Socjologiczne”, 2.
- Siciński, A., 1984, *Etyka pracy a polski charakter narodowy*. W: *Ewolucje polskiego systemu pracy*. Warszawa.
- Skocpol, T., 1990, *Brother, Can you Spare a Job? Work and Welfare in the United States*. W: Erikson K., S.P. Vallas (red.), *The Nature of Work. Sociological Perspectives*. New Haven and London, Yale University Press.
- Słomczyński, K.M., W. Wesołowski (red.), 1973, *Struktura i ruchliwość społeczna*. Wrocław, Ossolineum.
- Słomczyński, K.M., W. Wesołowski, 1970, *Próby reprezentacyjne i kategorie społeczno-zawodowe*. W: W. Wesołowski (red.), *Zróżnicowanie społeczne*. Wrocław, II wyd. Wrocław 1974.
- Słomczyński, K.M., M. Soszyńska, W. Zaborowski, 1977, *Potoczna percepcja struktury społecznej*. W: W. Wesołowski, E. Wnuk-Lipiński (red.), *Projekty badawcze*. Warszawa, IFiS PAN.
- Słomczyński, K.M., 1972, *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*. Wrocław, Ossolineum.

- Słomczyński, K.M., 1983, *Pozycja zawodowa i jej związki z wykształceniem*. Warszawa, IFiS PAN.
- Słomczyński, K.M., J. Białecki, H. Domański, K. Janicka, B.W. Mach, Z. Sawiński, J. Sikorska, W. Zaborowski, 1989, *Struktura społeczna: Schemat teoretyczny i warsztat badawczy*. Warszawa, IFiS PAN.
- Słomczyński K.M., K. Janicka, B.W. Mach, W. Zaborowski, 1995, *Funkcjonalna ekwiwalentność pomiaru w międzykrajowych badaniach porównawczych*, „Studia Socjologiczne”, 3–4.
- Słomczyński, K.M., K. Janicka, B.W. Mach i W. Zaborowski, 1996. *Struktura społeczna a psychologiczne funkcjonowanie jednostki w warunkach zmiany społecznej*. Warszawa, IFiS PAN.
- Słomczyński, K.M., K. Janicka, W. Wesołowski, 1995, *Badania struktury społecznej Łodzi: Doświadczenia i perspektywy*. Warszawa, IFiS PAN.
- Słomczyński, K.M., G. Kacprowicz, 1979, *Skale zawodów*. Warszawa, IFiS PAN.
- Słomczyński, K.M., M.L. Kohn (przy współpracy K. Janickiej, J. Koralewicz, J. Miller, C. Schoenbach, R. Schoenberga i A. Zawadzkiej), 1988, *Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje*. Wrocław, Ossolineum.
- Słomczyński, K.M., J. Miller, M. Kohn, 1981. *Stratification, Work, and Values: A Polish-United States Comparison*. „American Sociological Review” 46, 6.
- Słomczyński, K.M., W. Wesołowski, 1977, *Przemiany struktury społecznej i jej percepcji*. Referat na Zjazd Polskiego Towarzystwa Socjologicznego w Krakowie.
- Schoenberg, R., 1981, *Documentation for MILS (Multiple Indicator Linear Structural Models)*. Bethesda, Md. NIMH.
- Sørensen, A.B., 1978, *Causal Analysis of Cross-sectional and Over-time Data: with Special Reference to the Study of the Occupational Achievement Process*. W: W. Wesołowski, K.M. Słomczyński, B.W. Mach (red.), *Social Mobility in Comparative Perspective*. Wrocław, Ossolineum.
- Sowa, E., 1978, *Pojęcie pracy w filozofii Stanisława Brzozowskiego*. Kraków.
- Spaeth, J.L., 1979, *Verticale Differentiation Among Occupations*. „American Sociological Review”, 44.
- Spenner K.J., 1979, *Temporal-Changes in Work Content*. „American Sociological Review”, 44.

- Stinchcombe A.L., 1990, *Work Institutions and Sociology of Everyday Life*. W: Erikson K., S.P. Vallas (red.), *The Nature of Work. Sociological Perspective*. New Haven and London, Yale University Press.
- Szacki, J. 1981. *Historia myśli socjologicznej*. Warszawa, PWN.
- Szczepański, J., 1961, *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy*. W: *Jak pracuje człowiek*. Warszawa, Książka i Wiedza.
- Szczepański, J., 1965, *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*. W: A. Sarapata (red.), *Socjologia zawodów*. Warszawa.
- Szczepański, J., 1971. *Założenia i zagadnienia badań nad klasą robotniczą*. W: J. Szczepański, *Odmiany czasu teraźniejszego*. Warszawa.
- Szczepański, J., 1973, *Zmiany społeczeństwa polskiego w procesie uprzemysłowienia*. Warszawa, Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Szczepański, J., 1989, *Polska wobec wyzwań przyszłości*. Warszawa, Instytut Gospodarki Przestrzennej UW.
- Szturm de Sztrem, T., 1959, *Instytut Gospodarstwa Społecznego 1920–1944*, Warszawa, PWN.
- Temme, L., 1975, *Occupations: Meaning and Measures*. Washington D.C., Bureau of Social Science Research.
- Thompson, P., 1983, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. London, Macmillan (1989 II ed.).
- Thompson, P., D. McHugh, 1990, *Work Organization. A Critical Introduction*.
- Tiger, L., R. Fox, 1971, *The Imperial Animal*. New York, Holt, Rinehart and Winston.
- Tobera, P., 1992, *Socjologia pracy – kilka refleksji*, „Przegląd Socjologiczny”, t. XL.
- Touraine, A., 1966, *La conscience ouvriere*. Paris.
- Treiman, L., 1977, *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York, Academic Press.
- Turner, J.H., 1985, *Struktura teorii socjologicznej*. Warszawa, PWN.
- U.S. Department of Labor, 1965, *Dictionary of Occupational Titles*. Vol. I i II, Washington D.C., Government Printing Office.
- Wejland, A.P., 1980, „Złożoność pracy: rezultaty badania pogłębiającego. Próba komentarza”. Warszawa, IFiS PAN.
- Wesołowski, W., 1970, *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań nad strukturą klasowo-warstwową*. W: W. Wesołowski (red.), *Zróżnicowanie społeczne*. Wrocław, Ossolineum.

- Wesołowski, W., 1974, *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań empirycznych nad strukturą klasowo-warstwową*. W: W. Wesołowski (red.), *Zróżnicowanie społeczne*. Wyd. II. Wrocław, Ossolineum.
- Wesołowski, W., K.M. Słomczyński, 1977, *Investigations on Class Structure and Social Stratification in Poland 1945–1975*. Warszawa, IFiS PAN.
- Wesołowski, W., 1994, *Procesy klasotwórcze w teoretycznej perspektywie*, „*Studia Socjologiczne*” 1 (132).
- Westwood, S., 1982, *All Day, Every Day: Factory and Family in the Making of Women's Lives*. Chicago University of Illinois Press.
- Wharton, A.S., J.N. Baron, 1987, *So Happy Together? The Impact of Gender Segregations on Man at Work*. „*American Sociological Review*” 52.
- Wiley, W.W., 1969, *Six Steps to New Careers*. W: W.W. Wiley, S.A. Fine (red.), *A System Approach to New Careers*. Washington D.C., The Upjohn Institute for Employment Research.
- Willis, P., 1977, *Learning to Labour. How Working – Class Kids Get Working – Class Jobs*. New York, Columbia University Press.
- Witkin, H.A., 1962, *Psychological Differentiations: Studies of Development*. New York.
- Zaborowski, W., 1981, *Jak dzielić dobra?* „*Przegląd Techniczny*”, 5.
- Zaborowski, W., 1983, „*Potoczne wizje struktury społecznej i obrazy dystrybucji dóbr*”, Warszawa, IS UW.
- Zaborowski, W., 1988, *Postrzeżenie społecznych nierówności*, Warszawa, PWN.
- Ziółkowski, M., 1990, *Kulturowe i społeczne warunki kształtowania się osobowości twórczej (uwagi na marginesie koncepcji Floriana Znanieckiego)*. W: Z. Bokszański, B. Sułkowski, A. Tyszka (red.), *Społeczeństwo – Kultura – Osobowość*, Warszawa–Łódź, PWN.
- Znaniecki, F., 1974, *Ludzie terazniejsi a cywilizacja przyszłości*. Warszawa.

ANEKS

Załącznik 1. Wykaz i krótka charakterystyka socjologicznych badań kwestionariuszowych, które stanowią podstawę empiryczną prezentowanych analiz.

1. K. Janicka, K.M. Słomczyński, J. Koralewicz-Zębik „Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje”. Badanie kwestionariuszowe zrealizowane w 1978 roku na ogólnopolskiej próbie mężczyzn –mieszkańców miast (1557 osób). IFiS PAN, problem węzłowy 11.2.
2. K. Janicka, K.M. Słomczyński „Badanie pogłębiające wybranych kwestii metodologicznych” (z badania „Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje”). Badanie to zrealizowano w 1979 roku na 103 przypadkach dobranych celowo na podstawie badania zasadniczego z 1978 roku. Rozbudowany program metodologiczny tego badania jest zasługą A.W. Wejlanda i P. Daniłowicza z Zakładu Metodologii IFiS PAN.
3. K.M. Słomczyński, H. Domański, I. Białecki, K. Janicka, B.W. Mach, Z. Sawiński, J. Sikorska, W. Zaborowski „Struktura społeczna w Polsce”. Badanie kwestionariuszowe zrealizowane w 1987 roku na ogólnopolskiej próbie dorosłej ludności w wieku 21–65 lat. IFiS PAN, CPBP 09.07.
4. K.M. Słomczyński, K. Janicka, B.W. Mach, W. Zaborowski „Struktura społeczna a psychologiczne funkcjonowanie jednostki w wa-

runkach zmiany społecznej”. Badanie kwestionariuszowe zrealizowane w końcu 1992 roku na ogólnopolskiej próbie obejmującej 2500 mieszkańców miast. KBN PB 2667/1/91/92.

Badania uwzględnione w analizie wybranych zagadnień:

1. M. Pohoski „Ruchliwość społeczno-zawodowa w Polsce”. Badanie kwestionariuszowe historii życia zrealizowane w 1972 roku wśród losowej ogólnokrajowej próby 13000 osób w wieku 30–39 lat, czynnych zawodowo w 1972 roku. IS UW.
2. K.M. Słomczyński, M. Soszyńska, W. Zaborowski „Potoczna percepcja struktury społecznej”. Badanie zrealizowane w 1979 roku na reprezentacyjnej próbie 330 mieszkańców Warszawy w wieku 21–65 lat. IFiS PAN.

Załącznik Nr 2. Pytania dotyczące substancywnej i organizacyjnej złożoności pracy w kwestionariuszu do badania „Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje” (1978)

A. Blok pytań dotyczących substancywnej złożoności pracy

Pytania dotyczące kontaktów z ludźmi:

/A/ Czy w zakres pana pracy wchodzi kontakty z ludźmi? Należy tu uwzględnić jedynie czas spędzany na niezbędnych rozmowach, takich jak na przykład zwracanie się do przełożonego, uczenie kogoś, nadzorowanie, sprzedawanie i inne temu podobne czynności.

/B/ Ile godzin tygodniowo zajmują panu kontakty z ludźmi?

/C/ Czy mógłby pan powiedzieć na jakie czynności przypada ten czas? (Jeżeli więcej niż jedna czynność: Która z nich jest najważniejsza?).

Pytania dotyczące kontaktów z symbolami:

/A/ Czy w zakres pana pracy wchodzi takie czynności, jak czytanie lub pisanie? Należy tu uwzględnić na przykład – listy, dokumenty, projekty, kwity i wszystkie inne, które łączą tego rodzaju działalności.

/B/ Czy mógłby pan powiedzieć, na czym te czynności polegają?

/C/ Jakiego rodzaju spraw te materiały dotyczą? Proszę podać typowe przykłady.

/D/ Ile godzin tygodniowo zajmuje panu w pracy czytanie, pisanie, czy też kontakt z innymi pisanymi materiałami dotyczącymi pana pracy? Mam tu na myśli przeciętny tydzień roboczy.

Pytania dotyczące kontaktów z przedmiotami:

/A/ Czy w zakres pana pracy wchodzi praca fizyczna, niezależnie od tego czy jest to praca prosta, czy też z użyciem narzędzi lub maszyn? Mamy tu na myśli wszystko, co wymaga pracy rąk – na przykład obsługa obrabiarki lub maszyny dentystrycznej, przesuwanie mebli, czy gra na fortepianie.

/B/ Ile przeciętnie godzin tygodniowo spędza pan w swoim zakładzie na pracy fizycznej?

/C/ Czy mógłby pan powiedzieć na czym polega ta praca?

/D/ Jakich narzędzi, sprzętu lub wyposażenia pan używa?

B. Blok pytań dotyczących organizacyjnej złożoności pracy

Pytanie 1: W jakim stopniu bezpośredni zwierzchnik nadzoruje pana pracę? Oto możliwości: /a/ bezpośredni zwierzchnik decyduje zarówno o tym, co ma pan zrobić, jak i o tym, jak to robić, /b/ bezpośredni zwierzchnik decyduje, co ma pan robić, lecz zostawia panu swobodę, jak to robić, /c/ ma pan częściową swobodę zarówno w tym, co robić, jak i w tym, jak to robić, /d/ sam pan ustala, co i jak robić.

Pytanie 2: Gdy bezpośredni zwierzchnik chce, żeby pan coś zrobił, to czy na ogół: /a/ wydaje on tylko polecenia, /b/ zwykle dyskutuje z panem powierzona panu pracę, czy też /c/ zarówno wydaje polecenia, jak i dyskutuje powierzona pracę?

Pytanie 3: W jakim stopniu może pan nie zgadzać się z bezpośrednim zwierzchnikiem w sprawach pracy: /a/ całkowicie, /b/ w znacznym stopniu, ale nie całkowicie, /c/ w stopniu umiarkowanym, /d/ raczej nie może się pan nie zgadzać, czy też /e/ w ogóle nie może się pan nie zgadzać?

Pytanie 4: W jakim stopniu do dobrego wykonania przez pana pracy ważne jest to, aby trzymał się pan ściśle poleceń? Czy jest to: /a/ bardzo ważne, /b/ raczej ważne, /c/ nie szczególnie ważne, /d/ w ogóle to nie jest ważne?

Załącznik 3. Kategorie kodyfikacyjne złożoności pracy

Zestawienie A: *Kategorie kodyfikacyjne złożoności pracy z ludźmi*

9 – Całościowy kontakt z ludźmi w celu udzielenia im porad i konsultacji ze względu na problemy, które mogą być rozwiązywane za pomocą środków prawnych, naukowych i innego rodzaju wiedzy specjalistycznej. Wysoki stopień wykorzystania tych profesjonalnych umiejętności, które z założenia służą jawnemu lub ukrytemu wpływowi na postępowanie innych ludzi.

8 – Omawianie z elementami negocjacji. Taka wymiana myśli, informacji i opinii, która prowadzi do określenia programów roboczych lub do ustalenia wspólnych wniosków. Należy tu także udział w zebraniach i konferencjach poświęconych ustaleniu planów i kierunków działalności przedsiębiorstw i zakładów pracy. Wymaga przedstawiania swoich opinii wobec innych osób.

7 – Instruowanie – nauczanie indywidualnych osób lub całych zespołów poprzez wyjaśnianie, pokazywanie i dozorowaną praktykę. Udzielanie konsultacji technicznych w oparciu o wiedzę fachową, a także kontrolowanie wiedzy fachowej innych osób. Wiedza fachowa może dotyczyć spraw nie tylko technicznych, ale i ekonomicznych, czy organizacyjnych. Jej przekazywanie i kontrola mogą odbywać się zarówno poprzez kontakty bezpośrednie, jak i pośrednie.

6 – Nadzorowanie – określanie i interpretacja operacji roboczych. Ustalenie obowiązków dla każdego pracownika i utrzymywanie poprawnych stosunków w grupie roboczej. Wydawanie pracownikom poleceń i dyspozycji dotyczących wykonywanych przez nich czynności, przydział pracy i rozliczanie wykonywanych zadań. Ta kategoria jest bardziej związana ze stanowiskiem niż z zawodem.

5 – Proste kontrolowanie pracy podwładnych polegające na bezpośrednich, ale krótkotrwałych kontaktach z pracownikami, którzy mają już z góry ustalone zadania robocze. W zakres wchodzi tu także inspekcja stanowisk pracy we względnie prostym zakresie.

4 – Przekonywanie – wywieranie takiego wpływu na podwładnych, który przynosi korzyści wykonywanej pracy. Bieżące pouczanie pracowników w zakresie ich czynności zawodowych i obowiązków pracowniczych. Przekazywanie poleceń w trakcie pracy i przedstawianie zrutynizowanych rozwiązań w razie pojawienia się konfliktów między pracownikami.

3 – Proste porozumiewanie się – przekazywanie lub wymiana prostych informacji. Kontakty interpersonalne krótkotrwałe i o wąskim zakresie spraw, których dotyczą. Chodzi tu o takie zrutynizowanie czynności, których wykonanie zależy od otrzymanej informacji, a wykonanie następnej czynności jest podejmowane w wyniku uzgodnienia, a więc nowych informacji.

2 – Odbieranie instrukcji pomocniczych. Udzielanie pomocy w takich zadaniach, których sposób wykonania jest ściśle określony. Są to najprostsze formy kooperacji w małych zespołach roboczych. Najważniejszą cechą tej kategorii jest to, że mieszczą się tu wszystkie te czynności, których wykonanie uzależnione jest od decyzji innych osób, a jednostka wykonująca te czynności jest nastawiona na odbiór poleceń.

1 – Bieżąca obsługa – obejmuje wszystkie te czynności, które są bezpośrednią i zrutynizowaną reakcją na potrzeby lub życzenia innych osób. W zakres wchodzi tu odbieranie poleceń od przełożonych, przyjmowanie zleceń od klientów, zgłaszanie i przyjmowanie napraw, a także kontakty z klientami podczas sprzedawania towarów i usług oraz kontakty z dostawcami.

0 – Minimalne kontakty z ludźmi w czasie pracy, w zasadzie nie mające znaczenia dla jej przebiegu.

Zestawienie B: *Kategorie klasyfikacyjne złożoności pracy z symbolami*

8 – Syntetyzowanie – opracowywanie danych prowadzące do odkrycia nowych faktów lub nowej ich interpretacji. Dostarczanie nowych ujęć istniejących problemów. Dostarczanie nowych idei, tworzenie nowych dzieł. Czynności te oparte są nie tylko na wykorzystywaniu istniejącej wiedzy, ale na jej wzbogacaniu i twórczym do niej stosunku.

7 – Koordynowanie – określanie czasu, miejsca i kolejności operacji, które mogą być podjęte na podstawie analizy danych. Decydowanie, w jakim stopniu pojawiły się problemy wymagające nowych rozwiązań. Poszukiwanie nowych rozwiązań w różnych źródłach i ich synchronizacja oparta na wiedzy fachowej.

6 – Analizowanie – sprawdzanie i ocena danych. Proponowanie alternatywnych rozwiązań w zależności od wydanej oceny. Modyfikacja i adaptacja istniejących planów. Czynności te mogą wymagać wzięcia pod uwagę różnych źródeł danych, a ich głównym efektem jest działalność sprawozdawcza i planistyczna.

5 – Kompilowanie – zbieranie, klasyfikowanie lub łączenie w całość informacji dotyczących ludzi, danych i przedmiotów. Przygotowywanie raportów i wykonywanie zaleconych czynności w zależności od najczęściej otrzymywanej informacji. Stosowanie standardowych metod kontroli, aby ustalić zgodność ze wzorcem. przeglądanie literatury fachowej.

4 – Przetwarzanie danych w standardowy, z góry zadany sposób. Sporządzanie raportów wymagające czerpania prostych informacji z niezależnych źródeł i ich zestawiania. Korzystanie z prostych rysunków technicznych, aby tę informację użyć w praktyce.

3 – Obliczanie – wykonywanie arytmetycznych operacji i sporządzanie raportów. Bieżąca sprawozdawczość polegająca na zestawieniu danych z góry przyjętej formie. Odczytywanie pomiarów i związane z nim proste operacje arytmetyczne.

2 – Przepisywanie danych oraz czytanie instrukcji. Wykonywanie najprostszych operacji arytmetycznych, których wynik jest bezpośred-

nio wykorzystywany. W zakres tych czynności wchodzi także nanoszenie informacji na faktury, podliczanie pozycji liczbowych, wpisywanie danych w rubryki i inne tego typu działania.

1 – Porównywanie – ocena łatwo porównywalnych lub cząstkowych charakterystyk w celu ustalenia, w jakim stopniu są one podobne w stosunku do zadanych standardów. Znakowanie przedmiotów, sprawdzanie kwitów, kontrola biletów mogą być przykładami czynności wchodzących do tej kategorii.

0 – Brak kontaktu lub minimalny kontakt z symbolami w czasie pracy.

Zestawienie C: Kategorie kodyfikacyjne złożoności pracy z przedmiotami

8 – Przygotowywanie maszyn i innych urządzeń, a także materiałów do pełnienia przez nie właściwych funkcji w procesie produkcyjnym. Prace te odznaczają się dużą możliwością swobody w zakresie doboru wszystkich środków materialnych. Mamy tu na uwadze przede wszystkim tych pracowników, którzy obsługują zróżnicowany sprzęt techniczny lub też zapewniają sprawność maszyn i urządzeń dla współpracowników i podwładnych.

7 – Wykonywanie precyzyjnych zadań, w których pracownik może wykazać się inwencją w zakresie doboru przyrządów i materiałów. Prace te wymagają staranności i oceny, w jakim stopniu zostały osiągnięte wymagane standardy. W zakres tych prac wchodzi na przykład sporządzanie modeli badawczych, sprawdzanie funkcjonowania aparatury w różnych warunkach, obsługę względnie skomplikowanego sprzętu technicznego i inne tego typu czynności.

6 – Kontrolę pracy maszyn i urządzeń wymagających złożonego sterowania. Uruchamianie lub obsługę maszyn i innych urządzeń przeznaczonych do wytwarzania określonych obiektów materialnych. Czynności te wymagają przystosowywania sprzętu technicznego do obrabianych materiałów lub szczególnych manipulacji samymi materiałami. Kontrola pracy maszyn i urządzeń oparta na wykorzystywaniu wyników aparatury pomiarowej.

5 – Kontrola pracy maszyn i urządzeń wymagających prostego sterowania. Uruchamianie, bieżąca obsługa i zatrzymywanie sprzętu technicznego służącego do produkcji obiektów materialnych lub transportu rzeczy, zwierząt czy ludzi. Kontrola stanu maszyn i urządzeń przy pomocy aparatury pomiarowej, obserwacja wskaźników w aparaturze pomiarowej dla regulacji pracy sprzętu technicznego, prowadzenie wszelkich pojazdów transportowych i inne tego rodzaju czynności. Ustawiacz maszyn, operator ciężkiego sprzętu, kierowca – to typowe zawody dla tej kategorii.

4 – Manipulowanie – praca przy pomocy rąk i narzędzi pozostawiająca swobodę dotyczącą sposobu wykonywania czynności. W zakres wchodzi tu czynności remontowe za pomocą narzędzi obsługiwanych ręcznie, konserwacja maszyn i urządzeń polegająca głównie na czyszczeniu i smarowaniu oraz usuwaniu bieżących, drobnych usterek, a także obróbka metali, drewna za pomocą narzędzi obsługiwanych ręcznie i prostego sprzętu technicznego.

3 – Bieżąca obsługa maszyn i innych urządzeń pozostających w długim cyklu funkcjonowania. Zabezpieczenie dopływu do maszyny lub urządzenia i wyłączanie tego sprzętu technicznego w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w jego funkcjonowaniu. Brak swobody decyzji w doborze środków materialnych, ale konieczność rozeznania w zespole czynników, które prowadzą do prawidłowego wykonania zadania.

2 – Praca ręczna polegająca na manipulowaniu materiałem. Wstawianie i usuwanie materiału, operowanie nim przy maszynie lub urządzeniu, które jest obsługiwane przez innych. Praca powtarzana, o krótkim czasie trwania. Obejmuje ona takie czynności, jak ważenie i mierzenie towaru, czynności przygotowawcze przy obróbce materiału, dopasowywanie detali do montażu, łączenie elementów wyrobu za pomocą maszyny.

1 – Prosta praca ręczna. Posługiwanie się nieskomplikowanymi narzędziami, wprowadzanie w ruch materiału lub przenoszenie go. Niewielki udział decyzji w wyborze odpowiedniego narzędzia lub materiału.

W zakres wchodzi tu takie czynności jak, sprzątanie, malowanie, ładowanie, przesuwanie i inne czynności o podobnym stopniu złożoności.

0 – Brak istotnego związku z przedmiotami w czasie pracy.

Zestawienie D: *Kategorie kodyfikacyjne kompleksowości czynności roboczych*

7 – Poruszanie się w zakresie złożonych systemów analizy i syntezy. Rozwiązywane problemy dotyczą wielu zmiennych, stosunki między zmiennymi są złożone, a wynik jest trudny do przewidzenia.

6 – Rozwiązywanie złożonych systemów wymagających użycia intuicji i pomysłowości. Konieczny jest także pewien poziom oryginalności. Rozwiązywane problemy mogą dotyczyć wielu zmiennych, ale stosunki między tymi zmiennymi nie są bardzo złożone.

5 – Rozwiązywanie problemów pociągające za sobą konieczność nawiązywania współpracy z ludźmi. W pewnym stopniu wymaga empatii, intuicji i pomysłowości, aby wpłynąć na zmianę decyzji lub wyniku.

4 – Rozwiązywanie prostych problemów – wymaga zastosowania praktycznej wiedzy w nietypowych sytuacjach, czy trudnych do przewidzenia okolicznościach. Nie obejmuje rozwiązywania złożonych problemów, co wymagałoby wiedzy teoretycznej, oryginalności i przewidywania.

3 – Większość lub nawet wszystkie czynności są znane, wcześniej przewidywane, a przy podejmowaniu decyzji należy rozważyć niewielką ilość informacji. Proste pomiary, składanie detali i inne tego rodzaju czynności.

2 – Niewielki stopień koncentracji uwagi i stosunkowo mały udział myślenia – na przykład wybór odpowiednich części, zapamiętywanie, gdzie dane części zostały odłożone. Nie wymaga planowania, kalkulowania i przewidywania.

1 – Praca prosta, całkowicie zrutyinizowana, nie wymagająca namysłu. Nawet pracownik po kilkugodzinnym przeszkoleniu może wykonywać tę pracę zadowolająco.

Załącznik 4. Ocena błędów pomiaru substancywnej złożoności pracy

Informacje uzyskiwane w wywiadach kwestionariuszowych obarczone są różnorodnymi błędami. Niektóre z nich wynikają z samej sytuacji wywiadu – na przykład, gdy wywiad prowadzony jest w obecności osób trzecich, respondent może odpowiadać w taki sposób, aby dostosować przekazywane treści do oczekiwań tychże osób. Inne błędy są rezultatem nie dość starannej pracy ankietera – na przykład ankieterzy mniej doświadczeni mogą zadawać gorsze pytania dodatkowe i niedokładnie zapisywać odpowiedzi. Analizy przeprowadzone przez nas na materiale z badań ogólnopolskich z 1978 roku pokazały, że ani obecność osób trzecich, ani przeprowadzenie wywiadu przez bardziej doświadczonych ankieterów nie wpłynęło na jakość uzyskanego materiału. W szczególności, korelacja między tymi dwoma zmiennymi a wskaźnikami substancywnej i organizacyjnej złożoności pracy nie była istotnie różna od zera (przy $p < 0,001$). Tak więc założenie losowego rozkładu błędów związanych z samą techniką zbierania materiału wydaje się uzasadnione.

Daleko większe niebezpieczeństwo wprowadzenia błędów łączy się z procesem kodowania. Uzyskane od respondenta informacje na temat złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami są w procesie kodowania poddane interpretacji, aby można było przełożyć je na odpowiednie kategorie klucza kodowego. Szczegółowe uwagi na temat trudności powstających podczas kodowania posłużyły do opracowania dodatkowych instrukcji dla koderów, stanowiących uzupełnienie zasadniczych schematów kodowych. Jednakże zabieg ten nie zmienił faktu, iż dobór odpowiednich symboli klucza kodowego do zapisanych w kwestionariuszach odpowiedzi, nie wynikał z jednoznacznie określonych reguł przejścia. Pozostający zakres swobody decyzyjnej, co do wyboru ostatecznej kategorii kodu, dopuszczał trudną do całkowitego wyeliminowania dowolność ocen złożoności pracy. Tak więc problem estymacji rozmiarów błędów, które powstawały w procesie kodowania wymagał oddzielnych zabiegów badawczych.

W rozdziale II wspomniałam, że w badaniach ogólnopolskich z 1978 roku ostateczna wersja przypisywanej kategorii kodu została osiągnięta w wyniku uzgodnień zespołu koderskiego. Interesujące wydawało się sprawdzenie, w jakim stopniu dokładne, ale zupełnie niezależne powtórzenie procedury będzie prowadziło do tych samych wyników. Eksperyment dwukrotnego kodowania objął 400 przypadków i dotyczył zarówno informacji o aktualnej pracy, jak i o pracach poprzednich – pracy, którą respondent wykonywał przed obecną, pracy w 1968 roku, oraz pracy ją poprzedzającej. Wyniki eksperymentu podane są w tabeli Z 4.1.

Całkowita zgodność informacji, polegająca na tym, iż w dwóch niezależnych kodowaniach użyto dokładnie tej samej wartości klucza kodowego, nie zdarza się często: obejmuje w przybliżeniu od 50 do 60 procent przypadków, w zależności od wymiaru złożoności. Jednakże, gdy dopuścić również użycie sąsiedniej kategorii klucza kodowego jako kryterium nieszkodliwego błędu, to wówczas tak określona przybliżona zgodność informacji obejmuje już ponad 90 procent przypadków.

Wartości współczynników korelacji między pierwszym a drugim kodowaniem są na tyle wysokie, iż można mówić o względnie wysokim poziomie odtwarzalności pomiaru. Nie jest on jednak na tyle wysoki, aby nie formułować ostrzeżeń przed używaniem w sposób mechaniczny kluczy kodowych zamieszczonych w załączniku 3. Podkreślić należy, że zarówno w pierwszym, jak i w drugim kodowaniu materiał z 1978 roku był opracowany nie przez pojedyncze osoby, a przez kilkuosobowy zespół, który dokładnie rozważał każdy przypadek pozostając we wzajemnej konsultacji.

Opracowując dane z roku 1987 poddano je analogicznemu eksperymentowi podwójnego kodowania. Zawarte w wybranych 535 kwestionariuszach opisy pracy były studiowane i kodowane przez dwóch, pracujących niezależnie ekspertów. Były to osoby z dużym doświadczeniem w stosowaniu skal złożoności pracy z ludźmi, danymi i przedmiotami oraz kompleksowości zadań. Brały one udział w opracowywaniu badania nad sytuacją pracy w 1978 roku. Przyjęta procedura kodowania przewidywała, iż w przypadku najmniejszej rozbieżności sądów ostateczna ocena stopnia złożoności pracy zostanie uzgodniona w dyskusji z udziałem obu koderów i autora projektu badawczego.

Oznaczało to, że w praktyce każdy z 535 przypadków analizowany był trzykrotnie. Najpoważniejszy problem dotyczył złożoności pracy rolników. Ta kategoria zawodowa nie występowała w oryginalnych badaniach nad sytuacją pracy w 1978 roku, a zatem brak doświadczenia miał niewątpliwie wpływ na jakość kodowania tych przypadków. Ważniejszy jednak był sygnał, że w przypadku rolników na rozstrzygnięcia dokonywane przez koderów miały pewien wpływ ich osobiste przekonania i nastawienia. Sądzić jednak można, iż wielkość tego wpływu była zależna od jakości opisu treści wykonywanych zajęć oraz innych elementów współtworzących sytuację pracy. Można mieć również przekonanie, iż uzgadnianie stanowisk przed ostatecznym zakwalifikowaniem, przynajmniej w niektórych przypadkach, redukowało przypadki nietrafnych rozstrzygnięć.

Przedstawione w tabeli Z 4.2 dane informują o stopniu zgodności zakwalifikowań osób na skalach złożoności w dwóch niezależnych kodowaniach. Wynikające z tych kodowań oceny miały charakter wstępny i w przypadku rozbieżności były przedmiotem dalszych uzgodnień. Z danych procentowych, jak i z wartości współczynników korelacji wynika, że największa zgodność oceny złożoności pracy dotyczy kompleksowości wykonywanych zadań. Nie jest przypadkiem, że właśnie ta cecha sytuacji pracy wywoływała stosunkowo najmniej kontrowersji. Jest ona bowiem zmienną syntetyczną, której poszczególne stopnie opisywane są wielowątkowo w kolejnych kategoriach klucza kodowego.

Porównanie zgodności ocen dotyczących złożoności pracy z ludźmi oraz z przedmiotami ujawnia rozbieżność, która dotyczy ponad 1/5 przypadków. Kodowanie złożoności z danymi daje zdecydowanie lepszy rezultat, jedynie niecałe 14% przypadków wykazuje rozbieżność zakwalifikowań. Charakterystyczne jest, że wyłączenie z analizowanej zbiorowości rolników tylko nieznacznie wpłynęło na poziom zbieżności kodowania poszczególnych rodzajów złożoności pracy. To, że w porównaniu z 1978 rokiem, zbieżność ocen w badaniu późniejszym okazała się słabsza wyjaśnić można dwoma względami. Po pierwsze projekt badania struktury społecznej z 1987 roku w mniejszym stopniu uwzględniał dane dotyczące sytuacji pracy, tak więc informacyjna podstawa oceny złożoności pracy była uboższa. Po wtóre, w odróżnieniu od przyjętej w 1978 roku formuły, w badaniu nowszym świadomie

wybrano technikę kodowania, która zakładała pełną izolację koderów. Uzgodnienie ocen stanowiło odrębną fazę pracy. W tej sytuacji wzrost rozbieżności ocen pomiędzy dwoma kodowaniami był nieunikniony.

Problem trafności kodowania złożoności pracy w poszczególnych wymiarach pozostawał w centrum uwagi również w badaniu z 1992 roku. Aby ograniczyć zakres swobodnej decyzji koderów w stosowaniu analitycznych kategorii klucza kodowego, opracowano specjalny program szkolenia. Jego celem było wypracowanie względnie jednorodnych kryteriów oceny poziomu złożoności na podstawie zawartego w kwestionariuszu opisu czynności zawodowych.

Pierwszym członem trójfazowego schematu szkolenia było kodowanie przygotowawcze. Polegało ono na tym, że podczas pięciu kolejnych sesji, przy udziale jednego z autorów badania – który występował w roli sędziego – porównano, dyskutowano i uzgadniano wartości skal dla kolejnych przypadków uprzednio zakodowanych niezależnie przez każdego kodera. Przedstawione w tabeli Z 4.3. dane pozwalają odpowiedzieć na dwa podstawowe dla tej procedury pytania: 1) Czy w miarę nabywania doświadczenia w kodowaniu wzrasta zgodność indywidualnych zakwalifikowań z oceną wypracowaną podczas wspólnej analizy danego przypadku oraz 2) czy tendencja ta – w podobnym stopniu – dotyczy każdego kodera i odnosi się do każdego wymiaru złożoności pracy? Patrząc na całość etapu przygotowawczego warto podkreślić, że zgodność zakwalifikowań indywidualnych z uzgodnionymi w toku dyskusji była wysoka. Najniższy współczynnik korelacji wynosił $r = 0,88$ i dotyczył oceny złożoności pracy z ludźmi. Niezależnie od przeciętnie wysokiego poziomu zgodności, odnotować należy *wyraźną tendencję do uczenia się adekwatnego stosowania kodów w miarę nabywania przez koderów doświadczenia*. Dobrym przykładem efektu uczenia się jest przede wszystkim kodowanie złożoności pracy z symbolami, a także kompleksowości pracy.

Doniosłe znaczenie dla kodowania złożoności pracy miał efekt kodowania wstępnego, który określić można jako wzrost międzykoderskiej zgodności w zakresie oceny cząstkowych wymiarów złożoności pracy. Dane dotyczące całości fazy przygotowawczej odniesione do każdej z trzech par koderów wskazują, że zgodność taką najłatwiej można było uzyskać w kodowaniu złożoności pracy z przedmiotami, a najtrudniej – w odniesieniu do złożoności kontaktów zawodowych

z ludźmi. Tendencję tę ilustrują dane zawarte w tabeli Z.4.4. Ogólny współczynnik zgodności zakwalifikowań 99 przypadków wybranych do analizy w fazie przygotowawczej różni się nieco pomiędzy kolejnymi parami koderów. Trzeba jednak podkreślić, że poziom owej zgodności wyraźnie wzrastał z sesji na sesję.

Ważnym elementem kodowania eksperymentalnego było sprawdzenie trwałości sposobu interpretowania zamieszczonych w kwestionariuszu opisów złożoności pracy. Dane zamieszczone w tabeli Z 4.5. mówią, jak silna jest to tendencja. Informują one o stopniu zgodności kodu uzgodnionego w fazie przygotowawczej z poziomem złożoności pracy przypisanym przez danego kodera tym samym przypadkom w dwóch punktach czasowych: przed przystąpieniem do kodowania zasadniczego i po jego zakończeniu. Eksperyment obejmował 30 przypadków opracowanych przez każdego kodera. Mimo, że oczekiwany w miarę nabywania doświadczenia koderskiego wzrost zgodności zakwalifikowań nie nastąpił w przypadku wszystkich koderów, ani w odniesieniu do każdego rodzaju złożoności – należy podkreślić, że *utrzymujący się w czasie wysoki poziom zbieżności ocen rozwiewa obawy o zbyt dowolne stosowanie narzędzi pomiaru złożoności pracy.*

Tabela Z 4.1. Stopień zgodności zakwalifikowania na skalach złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami w dwóch niezależnych kodowaniach danych z badań ogólnopolskich z 1978 roku (N = 400)

Zmienne	Zgodność informacji (w %)		Brak zgodności informacji	Korelacja informacji z dwóch kodowań
	całkowita ^a	przybliżona		
A. Praca obecna – 1978 rok				
Złożoność pracy z:				
ludźmi	53,1	91,6	8,4	0,930
symbolami	58,2	93,7	6,3	0,941
przedmiotami	57,6	90,9	9,1	0,901
B. Poprzednie prace łącznie^b				
Złożoność pracy z:				
ludźmi	50,2	90,8	9,2	0,910
symbolami	53,6	92,4	7,6	0,927
przedmiotami	51,7	90,1	9,9	0,889

^a Całkowita zgodność informacji oznacza, iż w dwóch niezależnych kodowaniach użyto dokładnie tej samej kategorii klucza kodowego; w określeniu przybliżonej zgodności informacji rozszerzono to kryterium i dopuszczono również użycie sąsiedniej kategorii klucza kodowego. Por. klucze kodowe w załączniku.

^b Średnie procenty i średnie wartości *r* dla trzech momentów biografii zawodowej respondenta – pracy, którą wykonywał on bezpośrednio przed obecną, a także pracy w 1968 roku i tej, która ją poprzedzała.

Tabela Z 4.2. Stopień zgodności zakwalifikowań na skalach złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami w dwóch niezależnych kodowaniach danych dla podpróby z badań ogólnopolskich z 1988 roku (N = 535)

Zmienne	Zgodność informacji w %				Brak zgodności informacji (w %)		Korelacja informacji z dwóch kodowań	
	całkowita ^a		przybliżona ^b					
	A	B	A	B	A	B	A	B
Złożoność pracy z:								
ludźmi	34,2	36,6	75,1	80,2	24,9	19,8	0,68	0,73
symbolami	48,2	49,4	86,7	86,1	13,3	13,9	0,78	0,80
przedmiotami	50,8	50,3	79,0	77,3	21,0	22,7	0,72	0,71
Złożoność kompleksowa	52,7	53,0	96,3	95,7	3,7	4,3	0,76	0,78

^a Dane w kolumnach oznaczonych literą A odnoszą się do całej podpróby.

Dane w kolumnach oznaczonych literą B nie uwzględniają rolników.

^a Znaczenie tej kategorii identyczne jak w przypisie „a” do tabeli Z 4.1.

^b Znaczenie tej kategorii identyczne jak w przypisie „b” do tabeli Z 4.1.

Tabela Z 4.3. Związek pomiędzy samodzielnym zakodowaniem złożoności pracy przez poszczególnych koderów a ocenami uzgodnionymi w wyniku dyskusji podczas kolejnych sesji etapu przygotowawczego w badaniu z 1992 roku (N=99)

Kolejność sesji	Wymiar złożoności pracy			
	S	P	L	K
	Współczynnik korelacji Pearsona (r)			
A. Koder I				
Sesja I	0,87	0,96	0,94	0,87
Sesja II	0,96	0,94	0,90	0,90
Sesja III	0,98	0,99	0,96	0,92
Sesja IV	0,92	0,96	0,85	0,89
Sesja V	0,99	0,96	0,97	0,91
Całość etapu przygotowawczego	0,95	0,97	0,93	0,89
B. Koder II				
Sesja I	0,88	0,96	0,79	0,70
Sesja II	0,94	0,89	0,89	0,91
Sesja III	0,98	0,98	0,88	0,92
Sesja IV	0,85	0,97	0,91	0,90
Sesja V	0,98	0,96	0,95	0,97
Całość etapu przygotowawczego	0,93	0,95	0,88	0,89
C. Koder III				
Sesja I	0,79	0,97	0,91	0,86
Sesja II	0,99	0,89	0,94	0,99
Sesja III	0,96	0,98	0,88	0,97
Sesja IV	0,95	0,99	0,94	0,99
Sesja V	0,97	0,94	0,98	0,99
Całość etapu przygotowawczego	0,95	0,96	0,93	0,97

S – złożoność pracy z symbolami

P – złożoność pracy z przedmiotami

L – złożoność pracy z ludźmi

K – ogólna kompleksowość czynności roboczych

Tabela Z 4.4. Stopień międzykoderskiej zgodności w ocenie cząstkowych wymiarów złożoności pracy w kodowaniu przygotowawczym w badaniu z 1992 roku ($N = 99$, r Pearsona)

Złożoność pracy	Koderzy I i II		Koderzy I i III		Koderzy II i III	
	r	Gama	r	Gama	r	Gama
z symbolami	0,89	0,87	0,90	0,88	0,91	0,89
z przedmiotami	0,94	0,91	0,90	0,87	0,96	0,93
z ludźmi	0,78	0,75	0,86	0,85	0,88	0,86
złożoność kompleksowa	0,79	0,85	0,85	0,92	0,90	0,97

Tabela Z 4.5. Stopień zgodności pomiędzy kodem uzgodnionym a ocenami złożoności pracy przyznany samodzielnie przez tego samego koderę w dwóch punktach czasowych: w kodowaniu przygotowawczym (t_1) oraz po zakończeniu kodowania zasadniczego (t_2), ($N = 30$, r Pearsona)

Złożoność pracy	Koder I		Koder II		Koder III	
	t_1	t_2	t_1	t_2	t_1	t_2
z symbolami	0,95	0,87	0,93	0,91	0,95	0,93
z przedmiotami	0,97	0,90	0,95	0,96	0,96	0,99
z ludźmi	0,93	0,90	0,88	0,92	0,93	0,95
złożoność kompleksowa	0,89	0,83	0,89	0,91	0,97	0,91

Załącznik 5. Ogólna ocena rzetelności pomiaru substancywnej złożoności pracy

Estymacji łącznego rozmiaru błędów mających swe źródło czy to w treści odpowiedzi udzielonej przez respondenta i w sposobie zapisu tej odpowiedzi przez ankietera, czy też w jakości kodowania uzyskanego materiału można dokonać przez analizę zgodności wyników badań zasadniczych z badaniami powtórными. Te ostatnie nazywano w rozdziale II niniejszej pracy badaniami pogłębiającymi. Aby uzyskać ogólną ocenę narzędzi badawczych służących do opisu sytuacji pracy w roku 1979 podjęto badania sprawdzające w stosunku do badań ogólnopolskich z 1978 roku. Głównym celem podjętych badań sprawdzających była ocena alternatywnych sposobów pytania respondentów

(interrogacji) o złożoność pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami. Zasadnicze problemy związane z porównaniem walorów poznawczych dwóch różnych sposobów uzyskiwania informacji złożoności pracy, przedstawiłam w rozdziale II. W niniejszych uwagach omówię jedynie funkcję kontrolną badań pogłębiających i ograniczę się do prostej analizy odpowiedzi na pytania o złożoność pracy powtórzone dosłownie z badań zasadniczych.

Badania pogłębiające ograniczono do tej podpróby respondentów z badań zasadniczych, która została zrealizowana w dwóch miastach – Łodzi i Wrocławiu. Przyjęto, iż badania pogłębiające obejmą jedynie respondentów, którzy od chwili badań zasadniczych nie zmienili miejsca pracy ani stanowiska. Zestaw informacji pozwalający zidentyfikować potencjalnych respondentów był uzyskiwany przy pomocy ośmiu pytań, które stanowiły ruchomą część kwestionariusza. Odpowiedzi na pytania identyfikacyjne pozwoliły eliminować osoby, które podały inne miejsce pracy, czy też inną nazwę wykonywanego zawodu, lub zajmowanego stanowiska, bądź też inną nazwę stanowiska bezpośredniego zwierzchnika niż w badaniach zasadniczych. Ostatecznie do próby weszły 103 osoby, których praca nie uległa zmianie w latach 1978–1979.

Informacje na temat złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami uzyskane w badaniach pogłębionych zostały porównane – oddzielnie dla każdego przypadku – z analogicznymi informacjami badań głównych. W dwóch pierwszych kolumnach tabeli Z 5.1. podane są procenty przypadków całkowitej i przybliżonej zgodności informacji z obu źródeł, obliczone na podstawie bezpośredniego porównania zapisów w kwestionariuszach. W kolumnie ostatniej przedstawiono wartość współczynnika korelacji między wynikami niezależnego kodowania materiałów z dwóch badań.

Czytelnik może odnieść wrażenie, że skoro pojedyncze zmienne są mierzone z tak małą dokładnością, to budowa globalnego konstruktów na ich podstawie jeszcze ów błąd pomiarowy powiększa. Jest jednak odwrotnie: zwiększenie liczby zmiennych znacznie zmniejsza wielkość błędu. Można się o tym przekonać na podstawie samego porównania braku zgodności informacji z badań zasadniczych i pogłębionych dla trzech zmiennych łącznie. O ile dla pojedynczych zmiennych ów brak zgodności informacji obejmował od 18,4 do 37,9% przypadków, to

Tabela Z 5.1. Stopień zgodności zakwalifikowania na skalach złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami w badaniach podstawowych (1978) i w badaniach pogłębiających (1979)

Skale złożoności	Zgodność informacji (w %)		Brak zgodności informacji	Korelacja informacji z dwóch kodowań
	całkowita ^a	przybliżona		
Złożoność pracy z:				
ludźmi	21,4	62,1	37,9	0,718
symbolami	50,6	76,7	23,3	0,825
przedmiotami	46,6	81,6	18,4	0,834 ^b

^a Całkowita zgodność informacji oznacza, iż w dwóch badaniach podano ten sam dokładnie opis czynności roboczych; w określeniu przybliżonej zgodności informacji rozszerzono to kryterium i dopuszczono również sytuacje, w których w badaniach pogłębiających podano mniej lub więcej informacji, ale pozostawała ona w zgodności z informacją pierwotną.

^b Wartość tego współczynnika zależy od wagi przypisanej kategorii „brak kontaktów z przedmiotami”; niezgodności dotyczące tej kategorii są szczególnie częste i gdy uwagi są różne w obu badaniach wartość współczynnika korelacji jest znacznie niższa (0,644).

było tylko 18,4% przypadków, w których ów błąd występował w dwóch zmiennych jednocześnie i tylko 1,9% przypadków, gdzie tenże błąd wystąpił w każdej z trzech zmiennych. Jeżeli substancywna złożoność pracy wyrażona jest w postaci syntetycznego wskaźnika, uzyskanego przy pomocy confirmacyjnej analizy czynnikowej, w której zmiennymi jest kolejno złożoność pracy z ludźmi, symbolami oraz z przedmiotami, to korelacja między konstruktami uzyskanymi dla dwóch badań – zasadniczych i pogłębionych – wynosi 0,911. Taka wartość współczynnika korelacji potwierdza rzetelność dokonywanego pomiaru. Wskazuje bowiem, że jest to pomiar w wysokim stopniu odtwarzalny. W przypadku rozszerzenia listy zmiennych definiujących model substancywnej złożoności pracy np. poprzez uwzględnienie kompleksowości zadań oraz czasu zajętego przez kontakty z ludźmi, przetwarzanie symboli oraz operacje na przedmiotach, można zasadnie przyjąć, że odtwarzalność globalnego konstruktów byłaby jeszcze wyższa niż wskazuje na to korelacja 0,911.

Przedstawione wyżej analizy odnoszą się do pomiaru zmiennych na poziomie jednostkowym odnoszącym się do konkretnego stanowiska roboczego. W opracowaniach socjologicznych posługujemy się zazwyczaj skalami złożoności na poziomie kategorii zawodowych. Indeksy

Tabela Z 5.2. Stopień zgodności zakwalifikowań na skalach złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami indywidualnego stanowiska roboczego oraz kategorii zawodowej (podpróba badań ogólnopolskich z 1988 roku)

Zmienne	Zgodność informacji (w %)				Brak zgodności informacji		Korelacja informacji na poziomie jednostkowym i grupowym	
	całkowita ^a		przybliżona		A	B	A	B
	A	B	A	B				
Złożoność pracy z:								
ludźmi	42,2	47,8	82,4	83,4	17,6	16,6	0,79	0,82
symbolami	17,1	14,1	65,0	59,9	35,0	40,1	0,79	0,77
przedmiotami	25,1	20,4	64,2	51,2	35,8	48,8	0,63	0,63

^a Znaczenie symboli objaśniających a, b, identyczne jak w tabeli Z 4.1.

takie stanowią uśrednienie faktycznej złożoności, która charakteryzuje poszczególne stanowiska robocze współtworzące daną kategorię zawodową. Jest zatem uzasadnione, że informacje z indywidualnego i grupowego poziomu analizy są w pewnym stopniu rozbieżne. Przybliżenie skali tej rozbieżności dają informacje z tabeli Z 5.2. Dotyczą one stopnia zgodności zakwalifikowań na skalach kompleksowości zadań, poszczególnych stanowisk roboczych oraz kategorii zawodowych do których te stanowiska się zaliczają. Dane odnoszą się do roku 1987. Wynika z nich, iż w zależności od tego czy uwzględnia się rolników czy też nie, od 35% do 40% przypadków nie odpowiada nawet przybliżonemu poziomowi złożoności pracy z symbolami na poziomie grupowym. W przypadku złożoności z przedmiotami sytuacja taka dotyczy połowy analizowanej podpróby. Najwyższy poziom zgodności ocen pomiędzy stanowiskiem roboczym a kategorią zawodową cechuje złożoność pracy z ludźmi – rozbieżność ocen dotyczy tylko 1/6 przypadków. Wartości współczynników korelacji potwierdzają opisane prawidłowości.

Wyniki te sygnalizują potrzebę weryfikacji stosowanych dotychczas i nadal rekomendowanych szczegółowych skal złożoności pracy dla kategorii społeczno-zawodowych. Ujawniony zakres rozbieżności pomiędzy indywidualnymi i grupowymi indeksami sytuacji pracy wskazuje na postępujący proces różnicowania się treści wykonywanej pracy, zwłaszcza w sferze rzeczowej i informacyjnej. Konstatacja ta odnosi się

przede wszystkim do zajęć mieszczących się w obrębie tej samej kategorii zawodowej. Wydaje się, iż wynik ten pozostaje w zgodzie z obserwowanymi nawet u progu lat 80. zmianami warunków pracy i reorganizacją stanowisk roboczych. W wyniku późniejszych przeobrażeń tempo tych zmian znacznie wzrosło. Na przykład w pracy administracyjno-biurowej zmiany treści i zakresu zadań przejawiają się w komputeryzacji i u technicznieniu warsztatu pracy. W innych dziedzinach działalności zawodowej zakres wykonywanych zadań również ulega modyfikacjom. Wpływają na to wymogi wolnego rynku, zmiany technik zarządzania i polityki personalnej oraz zmiany organizacyjne. Przemiany te prowadzą do większego nasycenia wykonywanych zadań różnego rodzaju danymi, wyższej złożoności pracy z przedmiotami oraz większej intensywności i szerszego zakresu kontaktów z ludźmi niezbędnych w pracy zawodowej. Konsekwencją tych tendencji jest wzbogacanie treści pracy i różnicowanie się sposobu jej wykonywania.

ANEKS TABELARYCZNY

Tabela IV A-1. Zmienne charakteryzujące sytuację zawodową robotników w zależności od poziomu kwalifikacji, działań gospodarki i sektora własnościowego (średnie wartości, stosunek do średniej w populacji i stopień wyjaśnianej wariancji *eta*)

Nazwa kategorii	Złożoność pracy ze względu na:						Kompleksowa złożoność pracy		Liczba godz. pracy w tygodniu		Staż pracy w latach	
	dane		przedmioty		ludzi		a	b	a	b	a	b
	a	b	a	b	a	b						
	a	b	a	b	a	b	a	b	a	b	a	b
Robotnicy wykwalifikowani w przemyśle państwowym	1,20	115	3,86	1115	2,40	113	3,24	111	41,9	97	11,9	129
Robotnicy wykwalifikowani w pozostałych działach sektora państwowego	1,74	167	4,22	125	2,50	122	3,52	121	44,9	103	11,1	121
Robotnicy wykwalifikowani w przemyśle niepaństwowym	0,96	92	3,67	109	1,96	92	3,04	104	43,7	101	7,9	86
Robotnicy wykwalifikowani w pozostałych działach sektora niepaństwowego	1,36	131	4,17	124	2,51	118	3,28	113	50,3	116	4,4	48
Robotnicy niewykwalifikowani w przemyśle państwowym	0,53	51	2,16	64	1,34	63	2,16	74	44,6	103	9,4	102
Robotnicy niewykwalifikowani w pozostałych branżach sektora państwowego	0,53	51	1,40	42	1,54	72	1,68	58	39,7	91	6,5	71
Robotnicy niewykwalifikowani w przemyśle niepaństwowym	0,27	26	1,93	57	1,40	66	2,13	73	44,0	101	3,4	37
Robotnicy niewykwalifikowani w pozostałych branżach sektora niepaństwowego	0,33	32	1,55	46	1,67	78	1,71	59	38,1	88	6,3	68
Średnia ogółem	1,08		3,37		2,13		2,91		43,4		9,2	
<i>eta</i>	0,307		0,681		0,326		0,693		0,350		0,337	

a – średnie wartości danej cechy w grupie.

b – średnia wartości danej cechy w populacji (w %).

Tabela IV A-2. Zmienne charakteryzujące położenie społeczne w poszczególnych kategoriach pracowników fizycznych, w zależności od poziomu kwalifikacji, działów gospodarki i sektora własnościowego (średnie wartości, stosunek do średniej w populacji i stopień wyjaśnionej wariancji *eta*)

Nazwa kategorii	Cechy pozycji społeczno-zawodowej:							
	wykształcenie		dochód		skala kwalifikacji		polska skala prestiżu	
	a	b	a	b	a	b	a	b
Robotnicy wykwalifikowani w przemyśle państwowym	10,7	100	2378,4	105	29,5	120	35,4	133
Robotnicy wykwalifikowani w pozostałych działach sektora państwowego	10,7	100	2399,7	105	29,8	122	33,7	126
Robotnicy wykwalifikowani w przemyśle niepaństwowym	10,8	104	2363,5	104	27,5	112	29,5	110
Robotnicy wykwalifikowani w pozostałych działach sektora niepaństwowego	10,9	105	3165,2	140	29,7	121	31,6	118
Robotnicy niewykwalifikowani w przemyśle państwowym	9,9	95	1739,2	77	12,8	52	7,7	29
Robotnicy niewykwalifikowani w pozostałych działach sektora państwowego	9,0	87	1544,9	68	10,0	41	7,7	29
Robotnicy niewykwalifikowani w przemyśle niepaństwowym	9,7	93	2017,1	89	14,3	58	9,5	36
Robotnicy niewykwalifikowani w pozostałych działach sektora niepaństwowego	9,6	92	1522,5	67	11,4	47	8,9	33
Średnia ogółem	10,4		2272,7		24,53		26,7	
<i>eta</i>	0,379		0,350		0,931		0,854	

a – średnie wartości danej cechy w grupie.

b – średnia wartość danej cechy w grupie w stosunku do średniej w populacji (w %).

Tabela V A-1. Indeks segregacji zawodowej kobiet dla poszczególnych grup zawodowych oraz w ujęciu globalnym w 25 krajach uprzemysłowionych*

Kraj	Indeks segregacji ogółem		Indeks segregacji dla grup zawodowych						
	(R)	Exp. (R)	kierownik i menadz.	specjaliści	prac. adm. biur.	prac. handlu	prac. usług	robotnicy w produkcji	
Luksemburg	1,33	3,78	-1,98	0,31	0,70	1,06	1,93	-2,02	
Szwajcaria	1,10	3,00	-2,20	0,19	0,80	0,93	1,39	-1,12	
Holandia	1,10	3,00	-1,66	0,45	0,95	1,60	1,60	-1,63	
Hiszpania	1,04	2,83	-2,25	0,63	0,68	0,55	1,26	-0,88	
Austria	1,03	2,80	-1,67	0,18	0,88	0,67	1,36	-1,42	
Norwegia	0,99	2,69	-1,24	0,20	1,24	0,22	1,29	-1,72	
Finlandia	0,98	2,66	-1,46	0,13	1,36	0,20	1,26	-1,48	
Szwecja	0,96	2,61	-1,29	0,22	1,50	-0,10	1,16	-1,50	
Australia	0,95	2,59	-1,21	0,14	1,35	0,44	0,93	-1,65	
Dania	0,93	2,58	-1,58	0,60	0,70	0,22	1,25	-1,19	
Wielka Brytania	0,92	2,51	-1,02	-2,2	1,27	0,58	0,92	-1,52	
Irlandia	0,90	2,46	-1,60	0,64	1,18	0,13	0,76	-1,11	
Turcja	0,88	2,46	-0,74	1,28	1,41	-1,01	-40	-0,55	
Izrael	0,88	2,41	-1,08	0,70	1,08	-2,7	0,87	-1,30	
Nowa Zelandia	0,86	2,36	-1,27	0,24	1,36	0,16	0,83	-1,32	
Belgia	0,86	2,36	-1,30	0,53	0,47	0,38	1,18	-1,27	
Jugosławia	0,85	2,34	-1,50	0,42	0,85	0,07	1,22	-1,05	
Francja	0,82	2,27	-1,27	0,14	1,05	0,21	1,05	-1,19	
Niemcy	0,79	2,20	-1,14	0,10	0,91	0,69	0,88	-1,24	
Kanada	0,75	2,12	-0,54	0,30	1,53	-0,7	1,64	-1,64	
Portugalia	0,74	2,10	-1,40	0,61	0,43	-1,1	1,19	-0,73	
Japonia	0,72	2,05	-1,90	0,55	0,87	-0,3	0,74	-0,23	
Stany Zjedn.	0,65	1,92	-0,53	0,01	1,45	0,01	0,49	-1,43	
Grecja	0,59	1,80	-0,82	0,61	0,84	-1,9	0,33	-0,77	
Wrochy	0,41	1,51	0,17	0,53	0,04	-1,24	0,42	0,08	
Średnia dla 25 krajów	0,88	2,45	-1,30	0,38	1,00	0,15	0,97	-1,10	

* Źródło: Charles 1992. Definicja indeksu: $R = 1/\pi \sum \ln(F_i/M_i) - [1/\pi \sum \ln(F_i/M_i)]$, gdzie: F_i – liczebność kobiet w zawodzie „i”, M_i – liczebność mężczyzn w zawodzie „i”, π – liczba kategorii zawodowych.

Tabela VII.A-1. Pytania wskaźnikowe i modele pomiarowe orientacji społecznych oraz obrazu własnej osoby w badaniach z 1978 i 1992 roku (mężczyźni)

Treść pytań kwestionariusza	Badanie z 1978 roku	Badanie z 1992 roku
	Ładunki czynnikowe	
Autorytaryzm		
Najważniejszą rzeczą, której trzeba uczyć dzieci jest całkowite posłuszeństwo wobec rodziców (J14)	0,73	0,64
Niedobrze jest robić cokolwiek w inny sposób niż robili to poprzednie pokolenia (J17)	0,40	0,50
Każdy dobry kierownik, aby uzyskać uznanie i posłuch powinien być surowy i wymagający wobec ludzi, którzy mu podlegają (J16)	0,53	0,47
W tym skomplikowanym świecie jedynym sposobem na to, aby wiedzieć co robić jest zdać się na specjalistów i doradców (J05)	0,53	0,43
Żaden przyzwoity mężczyzna nie może szanować kobiety, która przed małżeństwem nawiązywała stosunki seksualne (J31)	0,42	0,41
Zawsze powinno okazywać się szacunek tym, którzy sprawują władzę (J28)	0,62	0,49
Każdy powinien być posłuszny wobec swoich zwierzchników, niezależnie od tego, czy jest przekonany o ich racji (J22)	0,50	0,45
Młodym ludziom nie należy pozwalać na czytanie książek, które w ich głowach mogą wywoływać zamęt (J04)	0,36	0,40
Z którym z tych dwóch zdań zgadza się P.? (a) każdy czyn zgodny z prawem jest właściwy, (b) są czyny zgodne z prawem, które nie są właściwe, (c) nie wiem, nie mam zdania (J36)	0,42	-
Chi kwadrat/stopnie swobody	0,72	2,16
Odpowiedzialność moralna		
Można robić wszystko, co się chce, jeżeli się nie ma z tego powodu osobistych kłopotów (J24)	-0,72	-0,56
Jeżeli jakiś sposób działania prowadzi do celu, to nie jest ważne, czy jest on moralnie dobry czy zły (J02)	-0,37	-0,43
Można obchodzić prawo, jeśli się go nie łamie (J12)	-	-0,52
Z którym z tych dwóch zdań zgadza się P.? (a) każdy czyn zgodny z prawem jest właściwy,		

(b) są czyny zgodne z prawem, które nie są właściwe, (c) nie wiem, nie mam zdania) (J36)	-0,28	-0,29
Chi kwadrat/stopnie swobody	-	0,72
Aprobata zmiany		
Robiąc coś, najlepiej trzymać się sprawdzonych i utartych sposobów (J30)	-	-0,57
Czy uważa się P.: (1) za osobę, która obmyśla nowe cele i środki na przyszłość, czy (2) za osobę, która o przyszłości specjalnie nie myśli? (3-różnie to bywa, to zależy i inne tego typu wypowiedzi), 8-nie wiem, nie mam zdania (J33)	-	-0,20
Na ogół jestem przekonany(a), że zmiany są gorszą rzeczą niż ich brak (J03)	-	-0,50
Ludzie, którym nie podobają się sprawdzone i utarte sposoby działania są zwykle przyczyną kłopotów (J07)	-	-0,38
Chi kwadrat/stopnie swobody	-	1,37
Zaufanie do innych		
Czy uważa P., że większości ludzi można ufać? (J34)	0,31	0,42
Jeżeli człowiek nie ma się na baczności, ludzie to wykorzystują? (J29)	-0,33	-0,36
Gdy ktoś ma poważne kłopoty, nikt nie troszczy się o to, co się z nim dzieje? (J01)	-0,35	-0,35
Jak często zdarza się, że w kontaktach z drugą osobą jest P. całkowicie zaskoczony(a) jej zachowaniem? (J42)	-	-0,18
Człowiek z natury skłonny jest do współpracy (J20)	0,31	-
Chi kwadrat/stopnie swobody	0,99	1,14
Konformizm opinii		
Jak często P. poglądy i opinie różnią się P. zdaniem – od poglądów i opinii P. krewnych? (J38A)	0,58	0,68
Jak często P. poglądy i opinie różnią się od poglądów i opinii P. bliskich przyjaciół? (J38B)	0,55	0,56
Jak często P. poglądy i opinie różnią się od poglądów i opinii ludzi z P. środowiska? (J38C)	0,41	0,57
Jak często P. poglądy i opinie różnią się od poglądów i opinii większości ludzi w tym mieście? (J38D)	0,63	0,38
Samoocena – model dwóch konstruktów		
Pewność siebie		
Na ogół mam korzystne wyobrażenie o sobie i swoich możliwościach (J11)	0,39	0,50

Sądzę, że jestem przynajmniej tyle samo wart(a), co inni (J19)	0,58	0,54
Większość rzeczy, na których mi zależy mogę zrobić tak samo dobrze, jak inni (J21)	0,53	0,41
Na ogół jestem przekonany(a), że jeśli coś zaplanuję, to będę zdolny(a) to wykonać (J09)	–	0,62
Jeżeli już coś raz postanowię, to bardzo staram się tego nie zmieniać (J18)	0,41	0,38

Poczucie niższości

Czasami mam wrażenie, że jestem beużyteczny(a) (J06)	0,53	0,61
Niekiedy myślę, że nie nadaję się do niczego (J25)	0,71	0,73
Niewiele jest rzeczy, co do których mam zupełną pewność (J27)	0,29	0,19
Chciał(a)bym być trochę lepszego zdania o sobie (J15)	–	0,24
Chi kwadrat/stopnie swobody	0,60	3,67

Poczucie lęku

Jak często czuje się P. tak rozbity(a), że nie może P. zebrać myśli? (J50)	0,53	0,63
Jak często czuje się P. przygnębiony(a)? (J49)	0,60	0,62
Jak często odczuwa P. niepokój, choć nie wie P. z jakiego powodu? (J41)	0,54	0,62
Jak często czuje się P. nieswojo, nie wiedząc nawet dlaczego? (J52)	0,58	0,64
Jak często czuje się P. tak niespokojny(a), że nawet nie może P. usiedzieć? (J47)	0,48	0,58
Jak często miewa P. natrętne myśli? (J40)	0,47	0,49
Jak często czuje się P. znudzony(a)? (J45)	0,41	0,50
Jak często czuje się P. bezsilny(a), gdy chce P.osiągnąć coś, na czym P. szczególnie zależy? (J46)	0,42	0,51
Jak często ma P. uczucie, że świat jest niezrozumiały? (J48)	–	0,49
Jak często czuje P., że nie ma zbyt wielu celów, dla których warto żyć? (J39)	–	0,55
Chi kwadrat/stopnie swobody	1,22	3,21

Fatalizm

Czy uważa P., że większość tego, co się P. w życiu przydarza:		
(1) jest rezultatem P. własnych decyzji i działań, czy		
(2) wynika z okoliczności, na które nie ma P. wpływu? (J37)	–	–0,34
Gdy mi w życiu coś nie wychodzi, to przede wszystkim z mojej winy, a nie z winy innych osób czy z powodu niekorzystnych		

okoliczności (J32)	–	–0,43
Jak często po zrobieniu czegoś nie jest P. pewny(a), czy postąpił(a) P. właściwie? (J51)	–	0,31
Czegokolwiek by człowiek nie robił to i tak nie uniknie przeznaczonego mu losu (J26)	–	0,26
Jak często czuje P., że nowe sytuacje i zdarzenia są dla P. bardzo pociągające? (J44)	–	–0,24
Chi kwadrat/stopnie swobody	5,16	

Tabela VII A-2. Średnia wartość, odchylenia standardowe i ładunki czynnikowe kontekstowych warunków pracy (mężczyźni i kobiety, badania ogólnopolskie z 1992 roku)

Konstrukty i wskaźniki	Średnia wartość	Odchylenie standardowe	Ładunki czynnikowe
Decentralizacja organizacyjna ^a			
Rozmiar przedsiębiorstwa	3,92	2,09	0,833
Niepaństwowy charakter zakładu	0,64	0,48	0,638
Struktura organizacyjna ^b	4,25	1,55	
Uciążliwość warunków pracy ^c			
Dyscyplina ^d	2,79	1,54	0,713
Szybkość ruchów ^e	0,00	1,00	0,652
Ograniczenia swobody ^f	0,00	1,00	0,730
Obawa o utratę pracy			
Skala ^g	2,57	1,86	–

^a Eigenvalue 1,50; proporcja wariancji 0,501.

^b Wskaźnik: liczba przełożonych zwierzchnika respondenta.

^c Eigenvalue 1,46; proporcja wariancji 0,489.

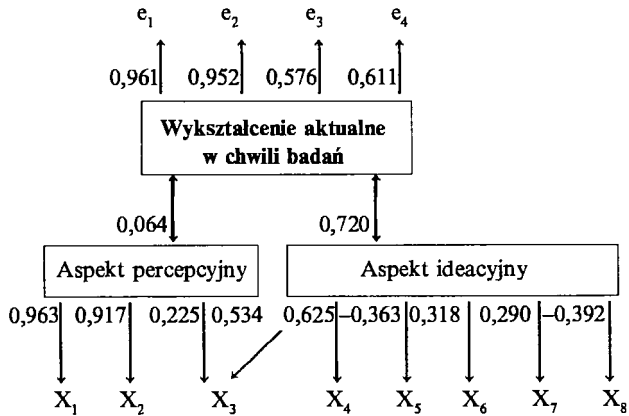
^d Skala na podstawie następujących wskaźników: brak dostępu do telefonu, brak możliwości opuszczenia stanowiska pracy na dłużej niż 30 min.; brak możliwości zajmowania się osobistymi sprawami w czasie pracy; zakaz opuszczania zakładu w ciągu dnia pracy.

^e Wskaźniki będące podstawą skali: konieczność szybkiego poruszania się i wyczerpująca praca fizyczna.

^f Skala na podstawie następujących wskaźników: wymuszona pozycja ciała; narażenie na brud; nieelastyczny czas pracy.

^g Skala na podstawie dwóch wskaźników: Czy utratę pracy uważa się za prawdopodobną? Czy znalezienie nowej pracy w tym zawodzie jest bardzo trudne?

Wykres VII.A-1. Estymacja związku zdolności intelektualnych i wykształcenia przy zadanych parametrach pomiaru złożoności zmiennych. Próba ogólnopolska 1978 r.



Oznaczenia zmiennych – patrz: wykres VII.1 w rozdziale VII.

SUMMARY

This book examines the relationship between individuals' working conditions and various dimensions of social structure. We investigate the issue of structural consequences of working conditions differentiated beyond the descriptive level of occupation or level of formal education. Examination of this issue requires a theoretical perspective at both the macro- and micro-level, an adequate operationalization of the concepts, and properly chosen analytical instruments.

This research is important for two reasons. First, we are involved with the ongoing search for a reliable measure of social position, i.e., an index that adequately and precisely determines the position of an individual, or a group, in multiple dimensions of social space. The second reason is related to the process of transformation. Specifically, this research contributes to the analysis and understanding of modernization processes that give social changes inference and meaning. The domain of work is within the sphere of human activity, impacted by modernization through differentiation of the character and substance of tasks, pluralism of organizational systems, marketization, and an increase in competition. We emphasize that without the modernization of the production sector and employees' adaptation to changed technological, organizational and market conditions, social progress would be impossible.

Our conception of working conditions closely follows that of labor researchers in capitalist countries, especially those in the United States. The essence of their approach lies in the presumption that the character

of job tasks and the degree of complexity are the constitutive elements of working conditions. This concept has been modified and developed in many directions. Versions have been used in the analyses of particular jobs and occupations, and occupational differentiation, as well as for the study of the direction and scope of work (Temme 1975; Spaeth 1979; Spenner 1979; Cain and Treiman 1981). It has also been a starting point for a series of research projects on the role of professional experience in shaping the relationship between structure and personality (Kohn 1969; Kohn and Schooler 1973; 1978).

Data concerning this issue have been collected in Poland in 1978 and 1992. In individual interviews, standardized questionnaires have been used. In 1978 the sample consisted of employed, urban, males, aged 21–65. In 1992 the sample was extended to encompass women and the unemployed. Separate analysis proved the representativeness of the sample. Complexity of work was determined by respondents' detailed descriptions of jobs and how they are performed (Janicka et al. 1983; Koralewicz, Słomczyński et al. 1994). Questions were designed to capture actual working conditions in the context of the particular workplace, and took into account three fundamental dimensions: substantive complexity, closeness of supervision, and routinization. On the basis of the data and according to the researcher's goals, one can build a basic model – *substantive complexity*, or a highly developed construction, the model of *occupational self-directedness*. Models presented in Chapters II and III demonstrate the operationalization and measurement of working conditions. In those chapters I account for the results of using those models for Polish data.

In order to test the properties of the first model I compared the measures of complexity using two sets of criteria: a complete set of seven indices, and a reduced set of four indices. Omitting the time index of working with people, data and things – parameters supposed to be important in the first concept – has no impact on the measure of substantive complexity of work. What does matter is relations on the scale of complexity of work with people, data and symbols, as well as the general index of complexity of job tasks.

An important element of this research was to verify the proposed method of data collection on the complexity of work, as well as to design a reliable coding procedure. Methodological research devoted to

both of these issues has proved that after a number of adaptive procedures the method of information gathering used by Polish researchers concerning the character and degree of complexity of work tasks is an optimal method (Wejland 1980; Daniłowicz and Przybyłowska 1980). Problems that we deal with in Chapter II, though primarily concerned with methodology, are fundamental for our results. Results based on elementary dimensions of the complexity of work, as well as on more complex constructs, clarify the working situation and explain the principles of determining the complexity of activities on different analytical levels.

Occupational self-directedness of work, or occupational self-reliability, is a more complex construct than substantive complexity of work. Beyond the complexity of work, this construct has two other dimensions: routinization and closeness of supervision. Nevertheless, substantive complexity of work remains its most important dimension.

Chapter III presents the distribution of occupational self-directedness of work with respect to socio-professional categories. We found that traditional stratification has a, parallel dimension resulting from, among other features, the particular character of the work situation. The analysis of mutual relations between contributing dimensions – substantive complexity, closeness of supervision, and routinization – on the level of professional categories and groups also demonstrates important results. The empirically confirmed pattern of relationships between contributing aspects of the working situation reflects the specific character of tasks assigned to particular socio-professional categories in the context of broader segments of social structure. In a concise manner, this pattern presents the essence of professional roles and explains differences in character, content, and ways of performing professional tasks between separate segments of social structure.

Chapter IV presents an analysis of the relationship between elementary dimensions of complexity of work – defined on the basis of the character of working with people, data, and things – and traditional indices of position in the social hierarchy – education and income. Analysis demonstrates that entrepreneurs and owners play the most important role in systemic transformation, illustrating a lack of balance between labor input – measured by the complexity of work – and benefits from this work – income. One can observe that from a financial

point of view managers in private enterprises are in a privileged position. On the other hand, the state sector seems an ideal place for unskilled workers, since then earn slightly more than their counterparts in the private sector.

In Chapter V we look for factors that place women in certain locations in the occupational and socio-professional social structure. The results are interesting, especially when we take into account complexity of work. Disregarding professional segregation resulting from gender differentiation, interpersonal relationships play a special role in any work situation. If compared with men, regardless of hierarchical position, contacts of this kind more often concern women. This regularity suggests that the influence of cultural patterns on the placement of woman in the socio-occupational structure of work manifests itself not only in a relatively easily perceived occupational segregation occupational categories – but that it goes deeper – to the content of occupational roles.

Chapter VI has been dedicated to the changes in the work situations of particular categories and groups in relation to inter- and intra-generational mobility. Increase in intensity of work complexity of mobility – can be perceived as an expression of adaptation to technological and organizational changes resulting from the process of modernization of the economy and its structures. We observe that the scale of these changes can be seen as an objective index of the distance between comparable categories of a socio-professional system. The observable changes can be seen as an expression of „the effort to adapt to modernizing changes” of all categories, as well as a meritocratic influence on the process of acquiring social position. More complex work demands better skills. For this reason, changes in the degree of complexity can be seen as the index of specific costs of the professional career, or inter-generational promotion. Direction and scale of changes in work complexity in the inter-generational component, verify the thesis regarding the stable nature of the distances and traditional shape of the socio-professional hierarchy.

Focusing on inter-generational mobility, the increase in complexity of work is most pronounced when one moves from a subordinate to a managerial position, regardless of it being manual or non-manual work This is an indirect indicator that meritocratic criteria of selection hold their importance with this kind of promotion. In comparison, the

fact that the work of entrepreneurs and owners, when compared with their previous occupation, lost its complexity, can be explained by changes in directions characteristic for the transitional period. It may be that a segment of the intelligentsia left qualified jobs for the sake of entrepreneurial activity, commonly seen as less complex, but financially more rewarding. Another segment of the intelligentsia were forced to shift to this kind of activity, sometimes for political reasons. Among the owners one finds those who value autonomy, are risk takers, and are particularly talented in organizational matters. Some were former old „private entrepreneurs” and some are recruited from different occupations. The composition of this group and the mechanisms of recruitment are the subject matter of separate research (Osborn and Słomczyński 1997).

Particular tasks associated with entrepreneurial activity deserve separate analysis and demand tools specially devised for that purpose. Although our measure of complexity of work takes into account the complexity of non-routine tasks (beyond the elementary dimensions of the professional activity), it does not directly measure such important characteristics of entrepreneurship as willingness to take risks or resistance to stress, an inevitable consequence of competition and insecurity. These specific issues contribute to understanding of working situations and should be considered in future research. With entrepreneurs being the exception, a homogeneous measurement of complexity of work for every socio-occupational category is essential for our analysis. A conceptualization of working situations that includes a universal measurement of complexity allows us to combine the macro-structural perspective with the analysis of individuals' working situations, and gives us the opportunity to explore some new and important expressions of social structure.

Beyond the dynamics of changes of complexity of work issues, Chapter VI also deals with factors influencing the level of substantive complexity of the respondent's present work. In organizations based on the division of labor, tasks are assigned according to professional qualifications of the employees, and there is a clear relationship between education and complexity of work that is fundamental and self-evident (0,633 for men; and 0,737 for women). The effect of education in determining access to professional tasks is greater than the

effect of other socio-demographic characteristics of father, or type and size of the family dwelling. Amongst different characteristics of social origin, father's education most strongly influences educational attainment of the respondent. Thus, when analysing conditions of substantive complexity of work we should consider educational attainment as the indirect result of the process of socialization, and that the cultural capital of the family is expressed through father's education.

In Chapter VII, we examine the role of various aspects of working situations in shaping intellectual dispositions, and psychological biases and orientations. The existence of such a relationship has been proven in research explaining the dependence between class attachment and personality features (Kohn et al. 1981; Słomczyński and Kohn 1988; Słomczyński et al. 1996).

The analyses presented above explain the impact of self-directedness in work on the level of intellectual dispositions, referred to as idea flexibility. This impact proved important and what seems particularly notable, is ever increasing. Moreover, in 1992, it was observed that idea flexibility was more closely related to characteristics of professional tasks (occupational self-direction) rather than to education. This result is particularly important because intellectual dispositions are the basis for shaping attitudes and orientations toward the external world and toward oneself. Other analyses proved that specific working situations expressed as occupational self-direction, constitute an essential factor in shaping attitudes oriented toward psychological self-direction. We can also observe that occupational self-direction is a more important factor than contextual features of work, fear of unemployment, type of ownership, or organization of the firm. The data empirically prove that working conditions influence the personality independently of features that have been inherited, acquired, or are contextual. Attitudes oriented to self-direction describe openness, tolerance, and trust, and thus constitute an important element of a rational mentality. It is thus impossible to over-value the role of the working situation in shaping a „modern” personality (Inkeles 1965).

Various publications promote different conceptualizations, and, in distinct ways, may operationalize important concepts on work issues

(Erikson, Vallas 1990). It would be interesting to treat the working situation as a link between a broader cultural system, related to other spheres of life by means of a network of meanings, and attitudes specific to different milieus (Epstein 1990). Some researchers emphasize the importance of institutional references for determining working situations (Stinchcombe 1990). They note that different forms of professional solidarity, as well as attempts to negotiate better working conditions, result in working situations that are not reducible to the direct effect of the functional requirements (Willis 1977; Burowoy 1979; Westwood 1982). Other research identifies the influence of political institutions on work structures (Bellin and Miller 1990; Skockpol 1990).

The above propositions are promising and deserve our attention. However, each is limited to work situations of a particular professional group or a selected segment of the social structure, e.g., non-manual workers, „service workers,” or workers of a particular industry, resulting in a an expanded but fragmented image of processes of professional activity. Monographs of particular issues of work problems have a totally different research goal.

In this study, I limited the meaning of the work situation to universal functional terms and measured features resulting from these terms. This allowed for the analysis of a wide range of tasks and professions. This approach also provides the opportunity to analyse the structural effects of differentiated work situations. In my opinion, the important result is in the gathering of empirical arguments for the thesis that the work situation is a separate dimension of the socio-professional position and the source of the autonomous dimension of socio-professional differentiation. To summarize, it appears necessary that future research concerning social structures, conducted in the context of Polish, as well as world sociology, must put greater emphasis on these issues.



Translated by Ewa Balcerek
Verified by Elisabeth Osborn

Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN
00-330 Warszawa, ul. Nowy Świat 72, tel. 826-52-31, w. 797
Wydanie I. Obj. 12 ark. wyd., 13,5 ark. druk.

Druk: Wydawnictwa Przemysłowe WEMA,
00-950 Warszawa, ul. Daniłowiczowska 18

ISBN 83-86166-91-6

rcin.org.pl