

Piotr Zawada

POCZUCIE WIĘZI SPOŁECZNEJ PRACOWNIKÓW Z.CH. ORGANIKA SARZYNA JAKO WSKAŹNIK W EWOLUCJI POSTAW PRACOWNICZYCH W OKRESIE TRANSFORMACJI USTROJOWEJ

Każda jednostka w procesie swojego rozwoju i identyfikacji z grupami, z którymi weszła w kontakt w sposób naturalny staje się częścią składową złożonych zjawisk w ramach socjologii pierwotnej. Kolejnym etapem rozwoju jednostek jest uczestnictwo w procesie profesjonalizacji, kiedy to również w sposób naturalny następuje partycypacja jednostek w funkcjonowaniu wtórnych grup społecznych (np. w zakładach pracy), które i tak nie koniecznie muszą pełnić funkcje dominujące¹. Ten fragment funkcjonowania jednostek nazywany jest socjalizacją wtórną. Obie wyżej przywołane formy socjalizacji stanowią nierozdzielalną całość w kształtowaniu postaw społecznych jednostek. Konsekwencją tego jest ogół stosunków, połączeń i zależności definiujących jednostkę w zbiorowości, funkcjonującej w ramach więzi społecznych². Działania te są podstawą do tworzenia się więzi społecznych w ujęciu genetycznym: naturalna, stanowiona, zrzeszeniowa, a w zależności od sposobu przejawiania się danej więzi: więzi małej grupy, dużej zbiorowo-

¹ L. Milan, *Wprowadzenie do socjologii przemysłu*, Częstochowa 1994, s. 101.

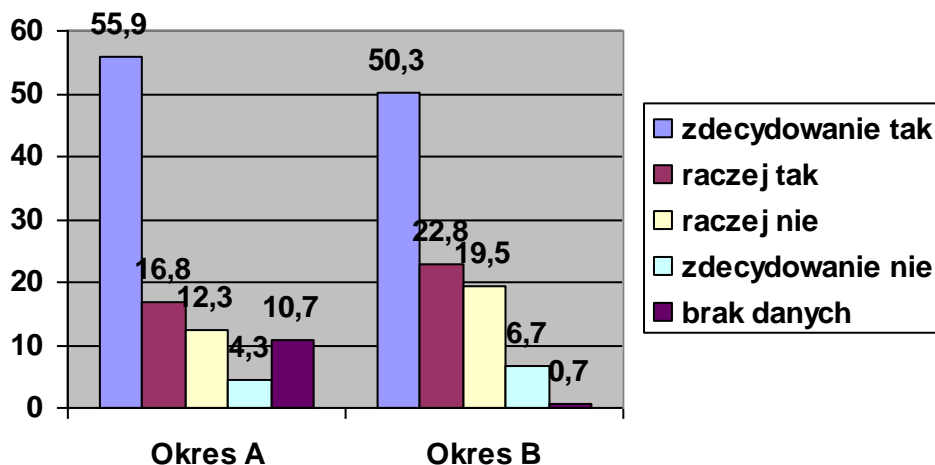
² Definicje więzi społecznej podaje W. Irzyk, *Socjologia pracy z elementami psychologii pracy*, Wrocław 1990, s. 5, cyt. „więź społeczna to oparty na styczności społecznej wzajemnym oddziaływaniu i określonych działaniach społecznych zorganizowany system stosunków społecznych, zależności społecznych, kontroli społecznej i organizacji społecznych skupiający jednostki, podgrupy, grupy i inne elementy składowe zbiorowości w całość zdolną do trwania i rozwoju.

ści (naród, państwo) i średniego zasięgu (organizacje, zrzeszenia i inne). Rozwojowi jednostek i tworzeniu się różnych form więzi społecznych towarzyszą różne formy emocji i uczuć, satysfakcji i frustracji, dumy i wstydu, sympatii i wrogości. Tworząca się w takiej formie zbiorowość, jest podstawą do powstania więzi społecznych, czyli trwałych powiązań jednostek lub grup społecznych między sobą. W ramach zbiorowości w sposób naturalny zaczyna formalizować się więź społeczna i pojawia się zbiór wartości i wzorów zachowań, co w konsekwencji prowadzi do występowania pożądanej styczności między jednostkami. W ten sposób, dzięki funkcjonującym więzom społecznym, tworzą się organizacje, wyłaniają się liderzy, powstają organizacje itd. Warunki w jakich funkcjonuje zbiorowość odzwierciedla więź społeczną, tworzy trwałe związki występujące pomiędzy ludzkimi zbiorowościami.

Wyniki otrzymane podczas badań więzi społecznych, zaobserwowanych w grypie reprezentatywnej

Terenem badań były Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna i Spółki zależne, kategorie społeczne, które były reprezentowane w trakcie badań stanowili pracownicy wszystkich szczebli poszczególnych firm obecnych na terenie Zakładów. Do zbadania rozległego zagadnienia postaw pracowniczych wybrano metodę analityczno-syntetyczną, w której w ostatecznej wersji uwzględniono specyfikę badanej populacji i przedmiot badań.

Tab.1.1. Czy czuje się Pan(i) przywiązany do miejsca urodzenia?



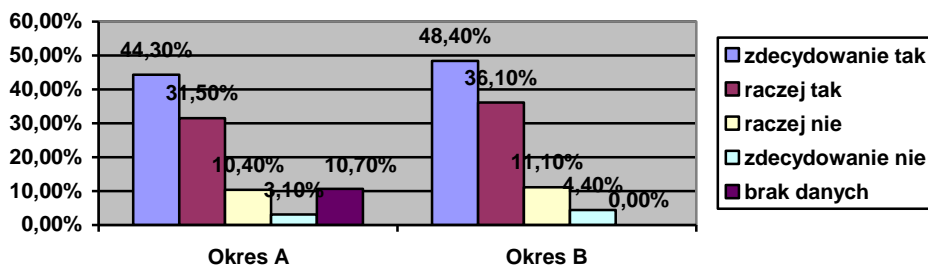
Źródło własne

Z danych zawartych w tabeli 1.1 wynika, że w okresie A (tj. przed 1989 r.) zdecydowane przywiązanie do miejsca urodzenia zadeklarowało ponad połowę badanych (55,9%), a raczej zdecydowane przywiązanych było 16,8%. Z ogółu badanych 12,3% raczej nie czuło się przywiązanych do miejsca urodzenia, prawie co dziesiąty uczestnik badań (10,7%) nie udzielił odpowiedzi na zadane pytanie, a niewielki odsetek badanych (4,3%) twierdzi, że zdecydowanie nie czuje się związanym z miejscem urodzenia. W okresie B (tj. po 1989 r.), połowa badanych (50,3%) zdecydowanie czuje się związanych z miejscem urodzenia, prawie co 5-ty uczestnik badań (22,8%) twierdzi, że raczej jest związany z miejscem urodzenia, podobnie prawie co 5-ty badany (19,5%) informuje, że raczej nie czuje się związany, zdecydowanie nie związanych było 6,7%, a jednostki, które nie udzieliły odpowiedzi na zadane pytanie, stanowią 0,7%. Z zebranych opinii wynika, że zmniejszył się odsetek respondentów zdecydowanie związanych z miejscem swojego urodzenia (o 5,6%), a zwiększyła się grupa raczej związanych (o 6,0%), raczej nie związanych (o 6,8%) i zdecydowanie nie związanych (o 2,4%).

Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Spośród nich największą siłą związku wykazują zmienne: wykształcenie i forma przedsiębiorstwa. Pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym częściej deklarują o zmianie postaw wobec stopnia przywiązania do miejsca urodzenia w porównywalnych okresach czasu (różnica o 6,7%), przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B czują się raczej nie związani z miejscem urodzenia (różnica o 5,3%).

Zatrudnieni w firmach zależnych częściej niż pracownicy Z. Ch. Organika-Sarzyna S.A. deklarowali zmianę postaw wobec zdecydowanego przywiązania do miejsca urodzenia w porównywalnych okresach (różnica o 5,8%), równocześnie deklarując, że raczej czują się związani w okresie B z miejscem urodzenia (różnica o 8,0%). Na tym samym poziomie utrzymała się grupa respondentów, którzy w porównywalnych okresach zadeklarowali swój brak przywiązania do miejsca urodzenia (różnica o 0,1%). Należy przypuszczać, że taka postawa związana jest z częstymi wyjazdami za granicę w poszukiwaniu pracy.

Tab. 1.2. Czy czuje się Pan(i) przywiązany do obecnego miejsca zamieszkania?



Źródło własne

Dane zamieszczone w tab. 1.2 ujawniają, że w okresie A zdecydowane przywiązanie do miejsca zamieszkania zadeklarowało 44,3% respondentów, deklaracje raczej przywiązania złożył co trzeci badany (31,5%), co dziesiąty (10,4%) stwierdził, że raczej nie czuje się związany, a jedynie 3,1% respondentów odpowiedziało, że zdecydowanie nie czują się przywiązani do miejscem zamieszkania, co dziesiąty respondent (10,7%) nie udzielił odpowiedzi na zadane pytanie. W okresie B prawie co drugi respondent zadeklarował zdecydowane przywiązanie do obecnego miejsca zamieszkania (48,4%), 36,1% raczej czuło się związanych respondentów, co dziesiąty (11,1%) raczej nie czuł się przywiązany do miejscem zamieszkania, a prawie co dwudziesty (4,4%) zdecydowanie zaprzeczył jakoby czuł się przywiązany do miejsca zamieszkania. Wszyscy uczestnicy biorący udział w wypełnianiu ankiety odpowiadając na pytanie dotyczące stopnia przywiązania do miejsca zamieszkania w okresie B skorzystali z wyboru czterech pierwszych odpowiedzi (0% braku danych). Z zebranych opinii wynika, że zwiększył się odsetek respondentów zdecydowanie przywiązanych do miejsca zamieszkania (o 4,1%) i raczej związanych (o 4,6%), nieznacznie zwiększył się również odsetek osób, które zadeklarowały, że raczej nie są przywiązane do miejsca zamieszkania (o 0,7%) i zdecydowanie nie przywiązanych do tego miejsca (o 1,3%).

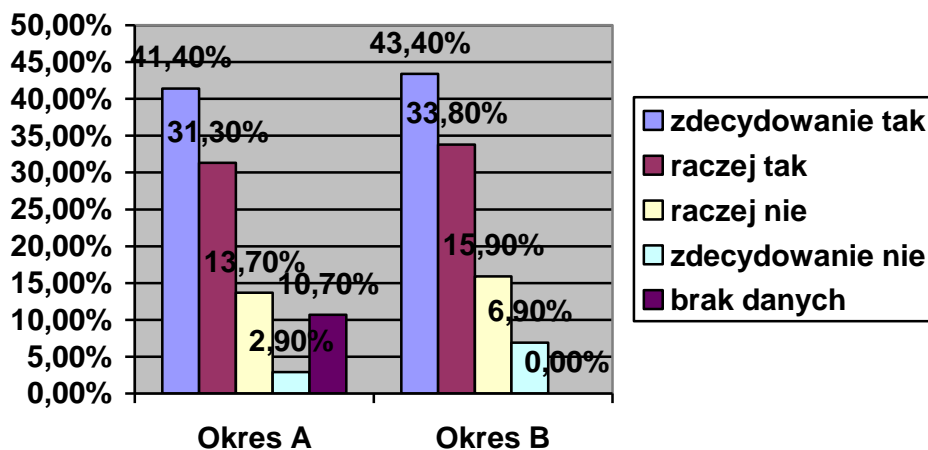
Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Największą siłę związku wykazują zmienne „wykształcenie” i „wiek”. Tym razem pracownicy, którzy ukończyli szkołę średnią częściej deklarują zmiany postawy

wobec stopnia przywiązania do miejsca zamieszkania (zdecydowanie tak i raczej tak) w porównywalnych okresach (różnica o 6,4%), nie zmienił się odsetek respondentów, którzy w okresie B w porównaniu do okresu A zadeklarowali, że są raczej i zdecydowanie nie przywiązani do miejsca zamieszkania.

Pracownicy, którzy nie ukończyli 45 lat częściej deklarują zmiany postaw wobec stopnia przywiązania do miejsca zamieszkania w porównywalnych okresach (różnica o 5,1%), wzrósł odsetek respondentów raczej przywiązanych w okresie B do miejsca zamieszkania (różnica o 11,9%), przybyło również respondentów, którzy raczej nie czują się przywiązani (różnica o 3,9%) i zdecydowanie nie czują się przywiązani do miejsca zamieszkania (różnica o 1,9%).

Należy przypuszczać, że taka postawa może świadczyć o stabilizacji postaw dopuszczających zmianę miejsca pracy, ale wiązanie obecnego miejsca zamieszkania z docelowym miejscem gdzie będzie funkcjonowała rodzina.

Tab. 1.3. Czy czuje się Pan(i) przywiązany do miejsca pracy?



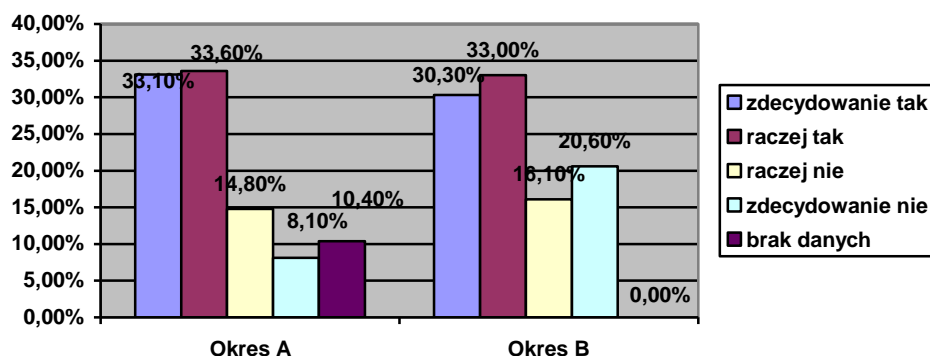
Źródło własne

Na podstawie zaprezentowanych w tab. 1.3 wyników badań można wyrazić opinię, że w okresie A zdecydowanie przywiązanie do miejsca pracy zadeklarowało 41,4% a prawie co trzeci badany (31,3%) było raczej przywiązanych do wskazanego miejsca. Z ogólnej liczby badanych 13,7% raczej

nie czuło się przywiązanych do miejsca pracy, co dziesiąty respondent (10,7%) nie udzielił odpowiedzi na zadane pytanie, a niewielki odsetek badanych (2,9%) zadeklarował, że nie czuje się związanym z miejscem pracy. W okresie B 43,4% respondentów czuje się zdecydowanie związanych z miejscem pracy, prawie co trzeci uczestnik badań twierdzi, że raczej czuje się związanym, a prawie co szósty badany (15,9%) twierdzi, że raczej jest związany z miejscem pracy, 6,9% respondentów zdecydowanie zadeklarowało brak przywiązania do obecnego miejsca pracy. Z uzyskanych danych można wnioskować, że nieznacznie zwiększył się odsetek respondentów zdecydowanie przywiązanych do miejsca pracy (o 2%), podobną tendencję zanotowano wśród osób, które raczej czuły się związane (o 2,5%) i raczej nie czuły się związane z miejscem pracy (o 2,2%). Największy wzrost liczebności odpowiedzi w omawianych okresach odnotowano wśród respondentów, którzy zdecydowanie zadeklarowali brak przywiązania do miejsca pracy (o 4%).

Zaprezentowane odpowiedzi respondentów różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Wśród nich największą siłą związku wykazują zmienne „wykształcenie” i „forma” przedsiębiorstwa. Respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym znacznie częściej deklarują zmiany postawy wobec przywiązania do miejsca pracy w porównywalnych okresach (różnica o 5,4%), przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B czują się częściej raczej związani z miejscem pracy (różnica o 2,7%) i zdecydowanie nie związani z miejscem pracy (różnica o 9,3%).

Na uwagę zasługują wyniki otrzymane podczas badania pracowników firm zależnych, w tej grupie respondentów zanotowano wzrost odsetka raczej nie związanych (różnica o 6%) i zdecydowanie nie związanych z miejscem pracy (różnica o 5,8%). Należy przypuszczać, że taka postawa związana jest z utratą dotychczas posiadanych przywilejów pracowniczych po przejściu do pracy do firm zależnych, zmniejszeniem się zarobków, brakiem gwarancji zatrudnienia i pogorszeniem się warunków pracy u nowego pracodawcy.

Tab. 1.4. Czy czuje się Pan(i) przywiązany do Podkarpacia?

Źródło własne

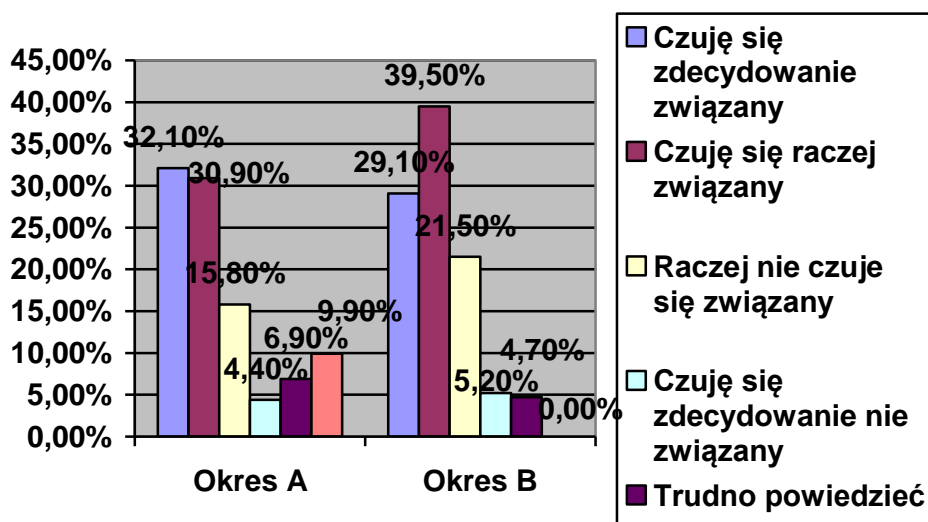
Dane zamieszczone w tab. 1.4 ujawniają, że w okresie A zdecydowanie przywiązanie do Podkarpacia zadeklarowała prawie jedna trzecia respondentów (33,1%), a raczej przywiązanych było 33,6%. Prawie do szósty badany (14,8%) raczej nie czuł się przywiązanych do Podkarpacia, a 8,1% twierdzi, że zdecydowanie nie czuje się przywiązany do tego miejsca, co dziesiąty badany 10,4% nie udzielił odpowiedzi na zadane pytanie. W okresie B jedna trzecia badanych zdecydowanie czuje się przywiązana do Podkarpacia (30,3%) i podobnie ponad jedna trzecia (33,3%) respondentów deklaruje, że raczej czuje się przywiązana do tego miejsca, co szósty zadeklarował, że raczej nie czuje się przywiązany do Podkarpacia (16,1%).

W okresie B co piąty respondent (20,6) zdecydowanie zaprzeczył jakoby czuł się związany z Podkarpaciem. Z uzyskanych danych można wnioskować, że zmniejszył się odsetek respondentów zdecydowanie przywiązanych do Podkarpacia (o 2,8%) i raczej przywiązanych do Podkarpacia (o 0,6%), a zwiększyły się liczebnie grupy osób raczej nie przywiązanych (o 1,3%) i zdecydowanie nie przywiązanych do Podkarpacia (o 12,5%).

Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Wśród nich największą siłą związku wykazują zmienne „wykształcenie” i „wiek”. Respondenci z wykształceniem średnim częściej deklarują zmiany postaw wobec przywiązania do Podkarpacia w porównywalnych okresach (różnica o 2,9%) przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B czują się częściej nie związani (różnica o 2,1%) i zdecydowanie nie przywiązani do tego miejsca (różnica o 2,8%).

W grupie pracowników w wieku 46 lat i więcej odnotowano podobną zmianę postaw wobec Podkarpacia w porównywalnych okresach (różnica o 5,3%), przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B czują się częściej zdecydowanie nie przywiązani do Podkarpacia (różnica o 11,2%). Z zebranych informacji można wnioskować, że taka postawa związana jest z frustracją średniego pokolenia ludzi na stanowiskach robotniczych, którzy swoje niezadowolenie przypisują mało atrakcyjnym warunkom jakie stwarza województwo podkarpackie dla rozwoju jednostek.

Tab. 2.1. W jakim stopniu czuje się Pan(i) związany z ludźmi tego zawodu?



Źródło własne

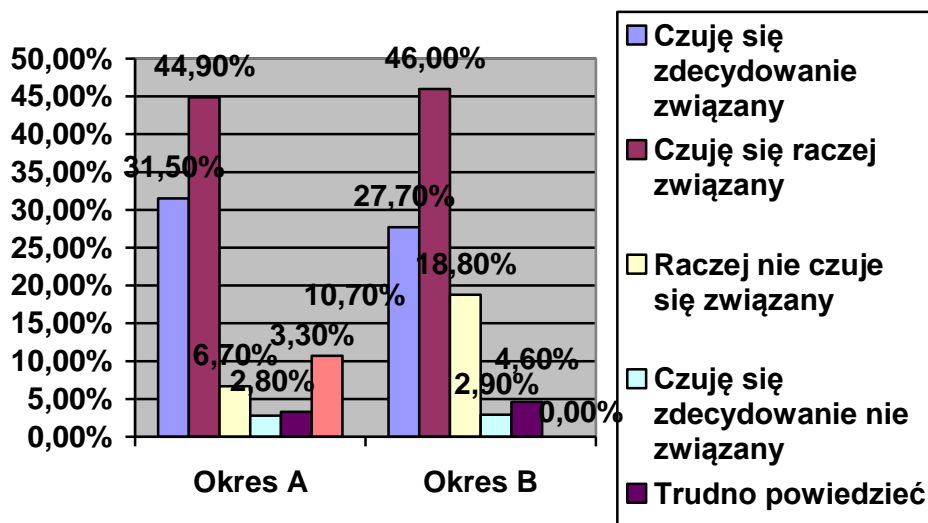
Z zaprezentowanych w tab. 2.1 deklaracji wynika, że w okresie A ponad jedna trzecia respondentów (32,1%) czuła się zdecydowanie związaną z ludźmi tego samego zawodu, podobnie jedna trzecia (30,9%) zadeklaruje, że raczej czuje się związana z ludźmi wykonującymi ten sam zawód, co szósty respondent (15,8%) twierdzi, że raczej czuje się związany, a jedynie co dwudziesty (4,4%) twierdzi, że zdecydowanie czuje się nie związany z ludźmi tego samego zawodu, niewielki odsetek 6,9% miało trudności z wyborem jednoznacznej odpowiedzi, a co dziesiąty respondent (9,9%) nie udzielił odpowiedzi. W okresie B co trzeci respondent (29,1%) zadeklarował zdecydowane związanie z ludźmi tego samego zawodu, czterech na dziesięć

ciu (39,5%) stwierdziło, że raczej czuje się związany z ludźmi wykonującymi ten sam zawód, co piąty respondent (21,5%) twierdzi, że raczej czuje się związany, a co dwudziesty (5,2%) potwierdza, że nie czuje się związany z ludźmi wykonującymi ten sam zawód. Również co piątemu badanemu (4,7%) trudno było się ustosunkować do zadanego pytania. Z zebranych opinii wynika, że najbardziej zwiększył się odsetek respondentów, którzy raczej czują się związani z ludźmi wykonującymi ten sam zawód (o 8,5%), a także tych, którzy raczej nie czuli się związani (o 5,7%), niewielki odsetek (różnica o 0,8%) zadeklarował, że zdecydowanie nie czuje się związany z ludźmi tego samego zawodu, zmniejszyła się grupa respondentów, którzy zdecydowanie potwierdzili związek z ludźmi tego samego zawodu (o 3,0%).

Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Spośród nich największą siłę związku wykazują zmienne „miejsce zamieszkania” i „forma przedsiębiorstwa”. Badani, a wśród nich mieszkańcy wsi częściej deklarują zmiany postaw wobec przywiązania do ludzi tego samego zawodu w porównywalnych okresach (różnica o 8,1%), równocześnie deklarując, że w okresie B czują się częściej raczej związani z ludźmi tego samego zawodu (różnica o 6,4%). Z podobną sytuacją spotkano się przy analizie wyników otrzymanych w związku z badaniem pracowników firm zależnych. Również tam zaobserwowano zmianę postaw w porównywalnych okresach (różnica o 4,1%) z równoczesną deklaracją, że w okresie B czują się raczej nie związani z ludźmi tego samego zawodu (różnica o 4,1%).

Należy wnioskować, że prezentowane zmiany postaw związane są z coraz słabszym związkiem występującym w powiązaniach korporacyjnych grup zawodowych uczestniczących w badaniach i mogą świadczyć o gotowości respondentów, zwłaszcza pochodzących z małych miejscowości i wsi, a także z pośród pracowników firm zależnych do zmiany zawodu i dostosowania swojego wykształcenia do potrzeb rynku pracy.

Tab. 2.2. W jakim stopniu czuje się Pan(i) związany z koleżankami i kolegami z pracy?



Źródło własne

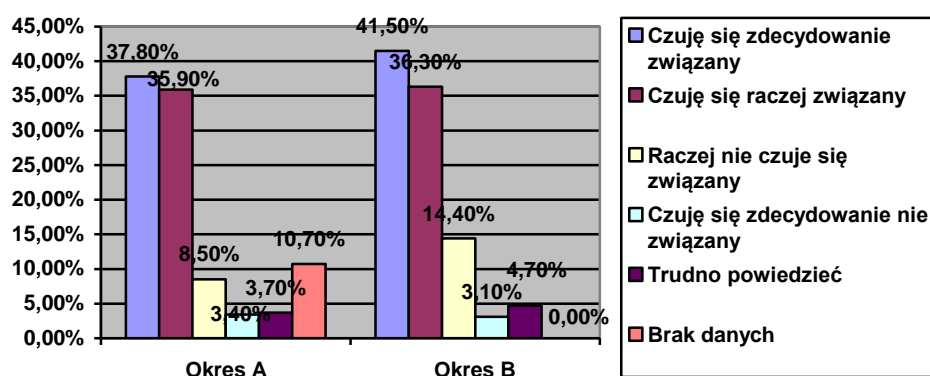
Z uzyskanych danych zawartych w tab.2.2 można wysnuć przypuszczenie, że w okresie A 44,9% respondentów czuło się związanych z koleżankami i kolegami z pracy, co trzeci respondent (31,5%) zadeklarował zdecydowane przywiązanie, co dziesiąty (10,7%) nie udzielił odpowiedzi, co dwudziesty (6,7%) czuł się raczej związany, dla 3,3% badanych trudno było udzielić właściwej odpowiedzi, a niewielki odsetek (2,8%) twierdził, że zdecydowanie nie czuje się związanych z kolegami i koleżankami z pracy. W okresie B prawie połowa badanych (46%) raczej czuło się związanych z koleżankami i kolegami z pracy, prawie co trzeci respondent (27,7%) czuł się zdecydowanie związany, prawie co piąty (18,8%) raczej nie czuł się związany, niewielki odsetek 4,6% miało trudności z wyborem odpowiedzi, a 2,9% respondentów zdecydowanie nie czuło przywiązania do koleżanek i kolegów z pracy. Z zebranych odpowiedzi wynika, że zmniejszył się odsetek zdecydowanie związanych z koleżankami i kolegami z pracy (o 3,8%), a zwiększyła się grupa osób raczej związanych (o 1,1%), raczej nie związanych (o 12,1%) i zdecydowanie nie związanych (o 0,1%) i grupa osób, która miała trudności z wyborem odpowiedzi.

Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Wśród nich największą siłą związku wykazują „miejsce zamieszkania” i „forma przedsiębiorstwa”. Respondenci, mieszkańcy wsi częściej deklarują o zmianie postaw wobec stopnia

przywiązania do koleżanek i kolegów z pracy w porównywalnych okresach czasu (różnica o 15,4%), równocześnie deklarując, że w okresie B czują się rzadziej raczej związani z kolegami i koleżankami z pracy (różnica o 3,3%).

Badani, pracownicy Zakładów Chemicznych Organika-Sarzyna S.A. częściej deklarują zmiany postaw wobec stopnia przywiązania do kolegów i koleżanek z pracy (różnica o 15,3%), przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B rzadziej czuli się zdecydowanie związani z kolegami i koleżankami z pracy (różnica o 6,4%). Można wysnuć wnioski, że takie postawy są związane pracowników brakiem identyfikacji pracowników będących mieszkańcami wsi z macierzystą firmą.

Tab. 2.3. W jakim stopniu czuje się Pan(i) związany z koleżankami i kolegami z wydziału (działu)?



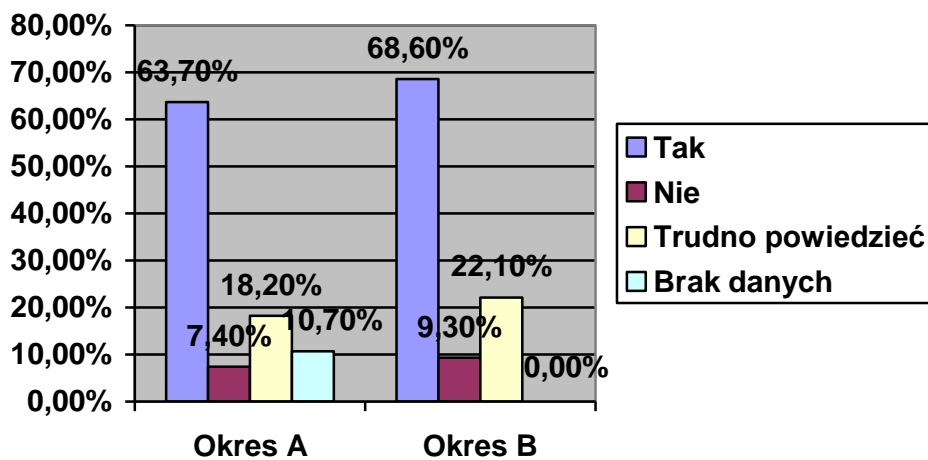
Źródło własne

Z wyników ankiety prezentowanych w tab. 2.3 można wnioskować, że w okresie A – 37,8% respondentów zdecydowanie czuło się związanych z koleżankami i kolegami z wydziału, nieco mniej 35,9% zadeklarowało, że czuje się raczej związana, co dziesiąty (10,7%) uczestnik badań nie udzielił odpowiedzi na zadane pytanie, raczej nie czuło się związanych było 8,5%. Z ogółu badanych 3,7% nie potrafiło wybrać sugerowanej odpowiedzi, a 3,4% czuło się zdecydowanie nie przywiązanych do koleżanek i kolegów z wydziału. W okresie B 41,5% respondentów czuło się zdecydowanie związanych z koleżankami i kolegami z wydziału, 36,3% badanych czuło się raczej związanych, prawie co szósty (14,4%) respondent raczej nie czuł się związany, 4,7% uczestniczących w badaniu nie potrafiło wybrać możli-

wej odpowiedzi, a niewielki odsetek respondentów 3,1% czuł się zdecydowanie nie związany ze wskazaną grupą zawodową. Z zebranych opinii wynika, że zwiększył się odsetek respondentów, którzy czuli się zdecydowanie związani z koleżankami i kolegami z wydziału (o 3,7%), raczej czujących się związanymi (o 0,4%), raczej nie czujących się związanymi (5,9%), a zmniejszyła się grupa osób, która zdecydowania nie odczuwała przywiązania do wskazanej grupy zawodowej (o 0,3%).

Wyniki badań różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Największą siłę związku wykazują zmienne „płeć” i „wiek”. Zdecydowanie częściej kobiety niż mężczyźni deklarują zmiany postaw wobec stopnia przywiązania do koleżanek i kolegów z wydziału w porównywalnych okresach czasu (różnica o 2,1%), przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B czują się raczej związane ze wskazaną grupą zawodową na niezmiennym poziomie. Z zaprezentowanych wyników badań w tab. 2.3 można wnioskować, że respondenci w wieku lat 46 i więcej, a wśród nich kobiety bardziej czują się związane ze współpracownikami z wydziału i bardziej cenią sobie stabilizację w miejscu zatrudnienia. Świadczy to o obawach tej grupy respondentów dotyczących możliwości utraty pracy, a deklaracje złożone w trakcie badań są świadectwem wkładu tych pracowników w realizacji celów przedsiębiorstwa.

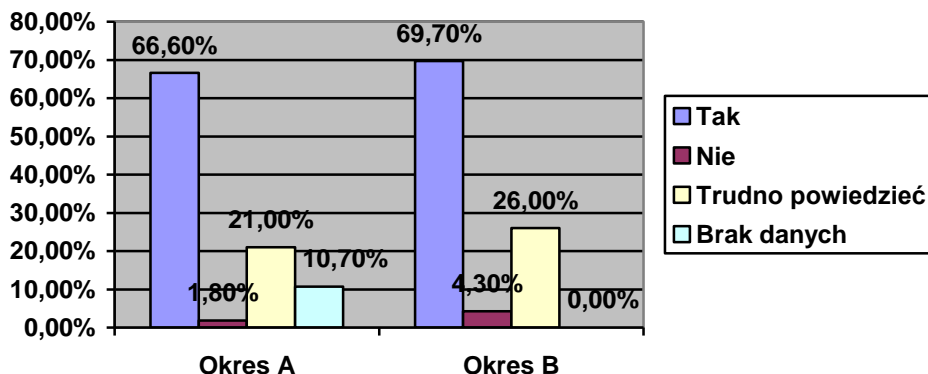
Tab. 3.1. Czy czuje się Pan(i) akceptowany przez przełożonych?



Źródło własne

Z opublikowanych wyników zawartych w tab. 3.1 wynika, że w okresie A 63,7% respondentów czuło się akceptowanymi przez przełożonych, prawie co piątemu (18,2%) uczestnikowi badań trudno było dokonać wyboru, co dziesiąty (10,7%) nie udzielił odpowiedzi, a 7,4% uczestników badań nie odczuwało akceptacji przełożonych. W okresie B 68,6% respondentów czuło się akceptowanymi przez przełożonych, dla co piątego uczestnika badań (22,1%) trudno było ustosunkować się do rozważanej kwestii, a co dziesiąty uczestnik badań (9,3%) zdecydowanie zaprzeczył jakoby był akceptowany przez przełożonych. Z przedstawionych opinii wynika, że zwiększył się odsetek uczestników badań odczuwających akceptację przez przełożonych (o 4,9%), również więcej odmiennych opinii zanotowano w trakcie badań (o 1,9%) i wśród osób, które miały trudności z właściwą i rzetelną oceną własnych postaw w oczach przełożonych. Zaprezentowane opinie badanych różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Wśród wskazanych zmiennych największą siłę związku wykazują zmienne „wykształcenie” i „miejsce zamieszkania”. Pracownicy z wykształceniem wyższym zdecydowanie częściej deklarują zmiany postaw wobec stopnia zaakceptowania w porównywalnych okresach czasu (różnica 13,1%), a równocześnie deklarują, że w okresie B częściej utrzymują, że odczuwają akceptację przez przełożonych (różnica o 7,9%). W przypadku respondentów pochodzących ze wsi, również oni częściej deklarują zmiany postaw wobec stopnia akceptacji przez przełożonych w porównywalnych okresach (różnica równocześnie 5,7%), równocześnie deklarując, że w okresie B częściej nie czują się akceptowani przez przełożonych (różnica o 4%). Należy przypuszczać, że taka postawa związana jest z zajmowaniem przez absolwentów wyższych uczelni bardziej eksponowanych stanowisk w strukturze firmy co wiąże się z występowaniem częstszych promocji w hierarchii przedsiębiorstw i większymi możliwościami prezentowania własnych osiągnięć na szerszym forum. Utrzymywanie się tendencji wzrostowej w okresie B odczuć braku akceptacji respondentów mieszkających na wsi w oczach przełożonych związana jest z niesłuszną postawą braku wiary we własne możliwości tej grupy pracowniczej.

Tab. 3.2. Czy czuje się Pan(i) akceptowany z koleżankami i kolegami z wydziału (działu)?



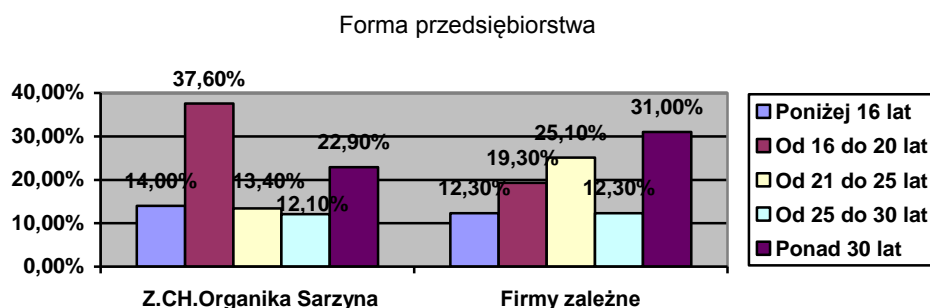
Źródło własne

Z danych zawartych w tab. 3.2 wynika, że w okresie A odsetek osób czujących się akceptowanymi przez koleżanki i kolegów z wydziału wynosi 66,8%, co piąty respondent (21,0%) miał trudności z odpowiedzeniem na zadane pytanie, 1,8% uczestników badań jednoznacznie twierdzi, że nie czuje się akceptowana przez tę grupę zawodową, a co dziesiąty respondent (10,7) nie udzielił odpowiedzi na zadane pytanie. W okresie B siedmiu na dziesięciu respondentów (69,7%) potwierdza, że czuje się akceptowana przez koleżanki i kolegów z wydziału, prawie co czwarty (26,0%) miał trudności z odpowiedzią na zadane pytanie, a niewielki odsetek (4,3%) twierdzi, że nie czuje się akceptowany przez koleżanki i kolegów z wydziału. Z posiadanych opinii wynika, że zwiększył się odsetek osób, którzy odczuwali, że są akceptowani przez koleżanki i kolegów z wydziału (o 3,1%), 2,5% osób udzieliło odpowiedzi dokładnie przeciwnej, a także respondentów, którzy nie potrafili określić czy są akceptowani przez koleżanki i kolegów z wydziału (o 5,0%).

Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). W grupie zmiennych największą siłę związku wykazują zmienne „płeć” i „miejsce zamieszkania”. Kobiety uczestniczące w badaniach socjologicznych częściej deklarują o zmianie postaw wobec stopnia akceptowania przez koleżanki i kolegów z wydziału w porównywalnym okresie czasu (różnica o 4,0%), przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B czują się akceptowane przez koleżanki i kolegów z wydziału (różnica o 3,1%).

Respondenci, mieszkańcy wsi podobnie często deklarują zmiany postaw wobec stopnia akceptacji przez koleżanki i kolegów z wydziału w porównywalnych okresach (różnica o 8,0%), przy równoczesnym nieznacznym wzroście odsetka osób, które są przeciwnego zdania (różnica o 3,2%). Można zatem przypuszczać, że takie postawy są wynikiem zdolności samoza-chowawczych kobiet respondentów i mieszkańców wsi uczestniczących w badaniu, którzy zdają sobie sprawę z sytuacji na rynku pracy i ograniczo-nych możliwości w przyszłości. Pełna asymilacja w środowisku, w większej zbiorowości są szansą na uniknięcie ewentualnych, niekorzystnych skutków działań restrukturyzacyjnych.

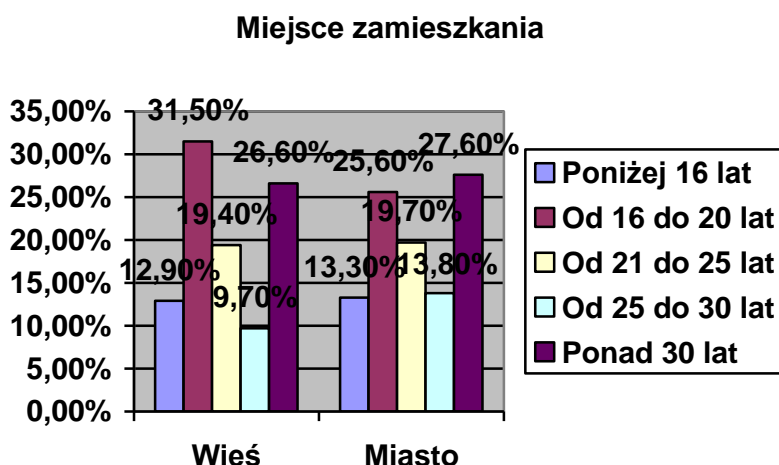
Tab. 4. Od jak dawna pracuje Pan(i)?



Źródło własne

Z danych zaprezentowanych w tab.4 wynika, że w zależności od formy przedsiębiorstwa najczęściej zatrudnionych pracowników ze stażem od 16 do 20 lat, jest w Zakładach Chemicznych Organika Sarzyna S.A. – 37,6%, a co trzeci respondent (31%) – pracownik firmy zależnej zadeklarował, że pracuje ponad 30 lat, w przypadku pracowników Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. takich respondentów było o 8,1% mniej. Najwięcej młodych pracowników mają Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna S.A.-(14%), w firmach zależnych pracowało ich o 1,7% mniej. Co czwarty respondent (zatrudniony w firmie zależnej) – 25,1% – zadeklarował, że posiada staż pracy od 21 do 25 lat, a w przypadku pracowników Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. było ich o 11,7% mniej. Należy przypuszczać, że Zarząd Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. najszybciej i najgłębiej dokonał restrukturyzacji zatrudnienia i obecnie posiada stosunkowo młodą załogę z dużym odsetkiem osób w najlepszym produkcyjnie wieku (prawie co czwarty respondent – 37,6% – staż 16-20 lat) – średnio 42 lata.

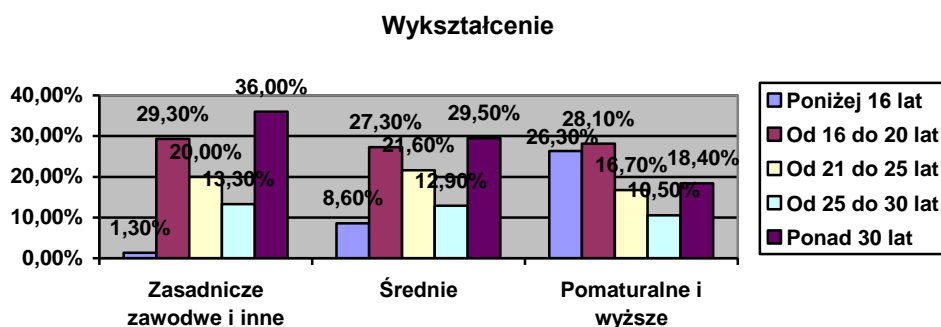
Tab. 4. Od jak dawna pracuje Pan(i)?



Źródło własne

Wśród respondentów dominują mieszkańcy miast (tab.4), prawie co trzeci badany (27,6%), o 1,0% mniej jest mieszkańcem wsi, obie liczby są wynikiem deklaracji pracowników ze stażem pracy ponad 30 lat. Prawie co trzeci respondent (31,5%) posiada staż pracy 16-20 lat i mieszka na wsi, w mieście natomiast co czwarty (25,6%). Podobną tendencję w przewadze wyników zaobserwowano w przypadku pracowników ze stażem nieco większym (21-25 lat), co czwarty badany (19,7%) był mieszkańcem miasta, nieco mniej (o 0,3%) zamieszkiwało obszary wiejskie.

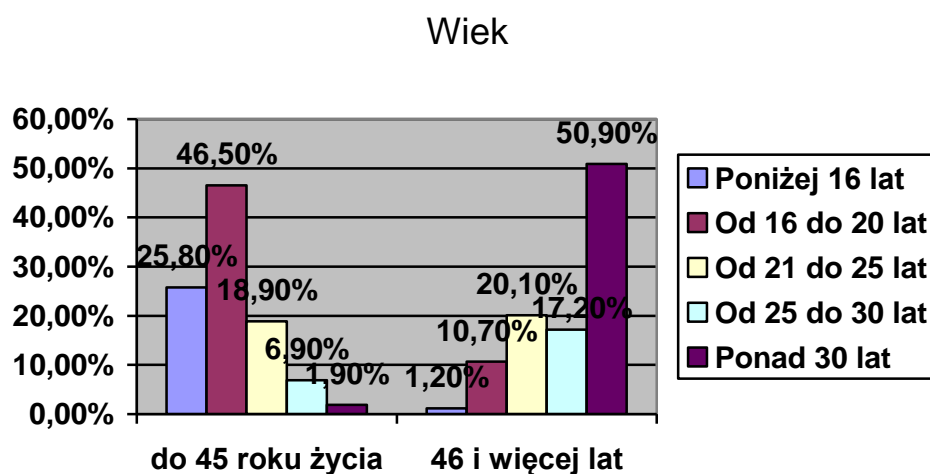
Tab. 4. Od jak dawna pracuje Pan(i)?



Źródło własne

Z danych zawartych w omawianej tab.4 wynika, że najdłuższy staż pracy (ponad 30 lat) posiadają pracownicy legitymizujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym – 36% ogółu respondentów, prawie co trzeci (29,5%) ukończył szkołę średnią, a prawie co piąty (18,4%) był inżynierem. Największą liczebnie grupę respondentów stanowią pracownicy ze stażem pracy 16-20 lat, prawie co trzeci (29,3%) ukończył co najwyżej szkołę zawodową, dyplomem szkoły średniej mogło się pochwalić 27,3% badanych, a 28,1% ukończyło szkołę pomaturalną lub studia wyższe. Największe różnice występują wśród najmłodszych respondentów (staż pracy poniżej 16 lat), jedynie 1,3% badanych posiadało najniższe wykształcenie, prawie co dziesiąty respondent (8,6%) ukończył szkołę średnią, a 26,3% respondentów zakończyło swoją edukację na dyplomie szkoły pomaturalnej lub uczelni wyższej. Wzrost poziomu wykształcenia wśród pracowników uczestniczących w badaniu, i szczególnie wysoki odsetek tych ostatnich (staż do 16 lat) świadczą o wzroście aktywności ludzi młodych, upatrujących szansę na rozwój swojej kariery w posiadaniu coraz to wyższych kwalifikacji i poziomu wykształcenia.

Tab. 4. Od jak dawna pracuje Pan(i)?

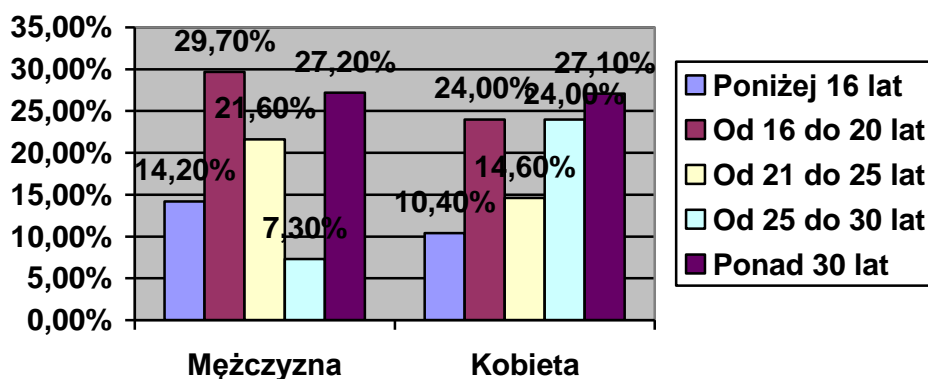


Źródło własne

W tab. 4 zaprezentowano wyniki analizy wieku respondentów. W trakcie przygotowań postanowiono ustanowić dwa zakresy wiekowe: 45 lat i mniej, drugi okres to lat 46 i więcej. Dane dotyczące związku wieku i stażu pracowników wskazują, że respondenci po zakończeniu procesu edukacji wcześniej wstępowali na rynek pracy, teza ta jest potwierdzona bezpośrednim związkiem pomiędzy zmienną „wiek” a zadanyim pytaniem.

Tab. 4. Od jak dawna pracuje Pan(i)?

Płeć



Źródło własne

Respondentom zadano pytanie o długość stażu pracy w zależności płci respondentów. Okazało się, że największy odsetek stanowili mężczyźni (27,2%), którzy przepracowali ponad 30 lat, kobiet było nieco mniej – 27,1%. legitymizujących grupie respondentów legitymizujących się stażem 16-20 lat, najczęściej było mężczyzn 29,7%, a kobiet 24%, podobne proporcje odnotowano w grupie pracowników o stażu 21-25 lat, tutaj mężczyźni stanowili 21,6% legitymizujących kobiety 14,6%. Wyżej wymienione proporcje zostały odwrócone w grupie respondentów ze stażem 25-30 lat, gdzie 24% badanych było kobietami, a 7,3% mężczyznami. Pełne dane są zawarte w tab.4, gdzie pokazano zależności pomiędzy długością stażu pracy a płcią respondentów.

Podsumowanie

Z zaprezentowanych danych zawartych w tabelach 1-4 można wnioskować, że badana populacja odczuwała wysoki stopień przywiązania do miejsca urodzenia i zamieszkania, a postawy badanych uległy niewielkim zmianom. Zaobserwowano jednak wzrost odsetka respondentów, których poglądy zmieniły się w kierunku bardziej liberalnego stosunku do miejsc urodzenia i zamieszkania. Wyniki badań potwierdzają, głęboko zakorzenioną postawę przywiązania do miejsc rodzinnych pomimo popularnych na tych terenach i głęboko zakorzenionych postaw emigracyjnych, wywołanych brakiem pracy³.

W grupie respondentów zaobserwowano postawy szacunku dla posiadanej pracy jako dobra. Podobne postawy zostały odnotowane w wynikach badań podczas udzielania odpowiedzi w okresie B. Zupełnie inne poglądy na wcześniej wspomniane zagadnienia posiadają respondenci zatrudnieni w firmach zależnych, których postawy ewoluują w kierunku znacznie bardziej radykalnym, graniczącym wręcz z niezadowolaniem. Na podobnym poziomie utrzymuje się odsetek badanych, którzy są zdecydowanie i raczej przywiązanie do regionu (Podkarpacia), zauważono równocześnie gwałtowny skok odsetka respondentów, którzy w okresie B zdecydowanie nie odczuwali przywiązania do Podkarpacia, co dowodzi wzrostu liczby niezadowolonych z ich sytuacji, ludzi gotowych do podejmowania zmian z wizją wyjazdów emigracyjnych włącznie. Listę respondentów niezadowolonych, gotowych do wyjazdów zarobkowych otwierają absolwenci szkół podstawowych i zawodowych, których odsetek w okresie B w porównaniu do okresu A wzrósł najbardziej bo aż o 29,3% podczas gdy absolwenci szkół pomaturalnych i wyższych zadeklarowali podobne postawy z wyraźniej wolniejszą tendencją wzrostową (wzrost o 11,4%) tab. 1.4. Można stwierdzić istnienie, zdecydowanej ewolucji postaw respondentów w grupie pracowników firm zależnych, znacznie bardziej wyrazistych niż te zaobserwowane wśród pracowników firmy macierzystej w kwestii modeli przywiązania do miejsca pracy. Związane jest to z utratą dotychczas posiadanych przywilejów pracowniczych tych grup zawodowych, z niezadowolaniem z obecnie posiadanych warunków pracy i płacy a także z faktu przebywania załóg w ciągły stresie spowodowanym trudną sytuacją firm. W trakcie ba-

³ Uzyskane wyniki badań dotyczące postaw respondentów wobec wartości pracy potwierdzają oceny tego zjawiska przez innych badaczy. Szerzej na temat wartości pracy w życiu społecznym pisze J. Jezior, *Wartość pracy. Studium socjologiczne na podstawie badań w regionie środkowoschodniej Polski*, Lublin 2005, s. 273.

dań zauważono istotne różnice w postawach przywiązania do współpracowników wśród respondentów pochodzących (obecnie mieszkających) ze wsi. Nawet załogi poszczególnych wydziałów firmy macierzystej jakimi są Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna S.A. nie potrafiły w nowej rzeczywistości gospodarczej stworzyć mechanizmów, które tak jak poprzednio (przed rokiem 1989) konsolidowały załogę w Nowej Sarzynie tworząc trwałe związki oparte na przywiązaniu i identyfikacji z pozostałymi pracownikami. Zauważono wyraźną barierę wiekową – 46 lat i więcej. W przypadku respondentów kobiet akcentowane były postawy przywiązania do współpracowników.

Wyraziste relacje zauważono jako forma ewolucji postaw pracowniczych w grupie respondentów z najwyższymi kwalifikacjami, którzy w porównywalnych okresach A i B deklarują postawy akceptacji przez przełożonych. Jest to jedyna grupa w badanej skali zmiennych. Podniesienie poziomu wykształcenia i posiadanych kwalifikacji zostało uznane przez respondentów jako najlepszy sposób promowania własnych dokonań, jest to potwierdzenie ewolucji postaw pracowniczych, którzy uznali opisane działania za najskuteczniejsze.

SUMMARY

A sense of social attachment of Z.Ch. “Organika-Sarzyna” employees as the indicator in evolution of working attitudes within structural transformation

Every individual becomes a component part of the complex effects within primary sociology in the process of his development and identification with groups that he entered into communication in a natural way. The next stage of development of the individuals is a participation in a professionalization process where also in a natural way, the participation of individuals take place in the functioning of secondary social groups (e.g. in the works) that do not have to necessarily perform dominant functions. This fragment of functioning of individuals is called the secondary socialization. The both mentioned above forms of socializations are inseparable one unit in forming social attitudes of individuals. As a result of this fact are relations, correlations and dependences that defining the individual in community, functioning in the range of social connections.

It can be concluded from the presented data that tested population felt a strong attachment to the place of birth and residence and there were not many changes concerning the attitudes of tested persons. Although it was observed a percentage increase of respondents of whom beliefs have changed in the direction of more liberal relation to the places of birth and residence. The results of the studies have confirmed a deep-rooted attachment to the family places despite popular and deep-rooted migratory attitudes in this area caused by a lack of employment.