R G B WH GR BL Grey Scale #13 C M Y K
A 1 2 3 4 5 6 M 8 9 10 11 12 13 14 15 B 17 18 19
Colour Chart #13 Blue Cyan Green Yellow Red Magenta White 3/Color Black
Inches Centimetres

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

WYDZIAŁ NAUK HUMANISTYCZNYCH

AON wewn. 4438/92

Płk doc. dr hab. Zygmunt MARKOCKI

# WYCHOWANIE OBYWATELSKIE ŻOŁNIERZY W TOKU PRACY

BIBLIOTEKA GŁÓWNA
30
Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej
S/1957
-001957-030-0
Nr wid. 60448

WARSZAWA 1992

# AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

## WYDZIAŁ NAUK HUMANISTYCZNYCH

BIBLIOTEKA GŁÓWNA - ARCHIWUM
Nr ewid. 60448
II
Akademii Obrony Narodowej

AON wewn. 4438/92

Płk doc. dr hab. Zygmunt MARKOCKI

# WYCHOWANIE OBYWATELSKIE ŻOŁNIERZY W TOKU PRACY

BIBLIOTEKA GŁÓWNA
Dział Zbiorów Jawnych Akademii ON
IV
30
S 1957

WARSZAWA 1992

Niniejszy skrypt zalecam do wykorzystania w procesie dydaktycznym Akademii Obrony Narodowej. Przedstawione w nim tresci na temat wychowania żołnierzy w procesie pracy są poglądami autora.opartymi o reprezentatywną literaturę i przeprowadzone badania naukowe.

KOMENDANT
WYDZIAŁU NAUK HUMANISTYCZNYCH
płk dr hab. Ryszard STĘPIEŃ

# W S T Ę P

Praca, jako specyficzny rodzaj działalności człowieka odgrywa szczególną rolę w procesie jego wychowania. W literaturze przedmiotu zagadnienie to analizuje się z uwzględnieniem aktywizującego, uspołeczniającego i produkcyjnego charakteru pracy. Wychowanie do pracy i przez pracę może ukształtować w wychowanku trwałą aktywność i zaangażowanie, a jednocześnie wyzwolić różne tendencje twórcze. Dzięki pracy człowiek może realizować własne zdolności i umiejętności a także zdobywać kwalifikacje zawodowe. Praca daje człowiekowi szansę osobistego rozwoju i pozwala na utrzymywanie i doskonalenie stałych kontaktów między ludźmi[1/].

Wychowawczy i uspołeczniający charakter pracy wprowadza wychowanka w całokształt stosunków i zależności występujących w życiu człowieka. Odnosi się to zwłaszcza do pracy organizowanej w ramach szerszych zespołów ludzkich. Wychowanek pracujący w gromadzie odkrywa walory zbiorowego wysiłku oraz sprawnej organizacji i koordynacji działań, przekonuje się o potrzebie solidarności i dyscypliny we wspólnym działaniu.

Podkreślając wychowawczy i uspołeczniający charakter pracy należy także stwierdzić, że ma ona szczególny wpływ na młodzież. Pozwala ona na kształtowanie postaw obywatelskich młodzieży, na jej poczucie odpowiedzialności i szacunku dla pracy innych ludzi.

---

1/ B. Sterniczuk, Postawy wobec pracy, Warszawa 1979, s. 73.

Można zatem powiedzieć, że uspołeczniający charakter pracy, to kształtowanie takich postaw, które wyrażają wykonywanie powinności wobec innych osób oraz grup społecznych. Wiąże się to z podejmowaniem i wchodzeniem w określone role społeczne. Pełnienie tych ról społecznych stanowi więc konieczny warunek kształtowania i integrowania różnych dyspozycji psychicznych, określanych w literaturze jako postawy czy system postaw.

W procesie pracy kształtuje się zatem u wychowanka postawy szacunku dla pracy, a także przekonanie, że jest ona moralną powinnością człowieka. Stanowi ona dla każdego pracownika źródło społecznej aktywności i zadowolenia. Praca i jej efekty w świadomości społecznej uznawana jest jako swoiste kryterium wartości moralnych każdego człowieka i obywatela.[1/]

Ogólny kryzys etosu pracy w Polsce wymaga przywrócenia jej naczelnej wartości w życiu narodu. Dlatego istotne wydaje się eksponowanie tej problematyki, a także pokazywanie przyczyn i sposobów przezwyciężania negatywnych postaw młodzieży wobec pracy i służby wojskowej. Wychowanie powinno więc przygotowywać człowieka do pracy i traktowania, jej jako nieodzownego elementu jego życia. Wychowanie przez pracę i w procesie pracy winno być realizowane zatem przy uwzględnieniu dwóch aspektów: indywidualnego życia

---

1/ A. Jamiński, Wychowanie przez pracę, Warszawa 1976.

ludzkiego oraz życia zbiorowego całego społeczeństwa[1].

Rzeczywiste następstwa wychowania i kształtowania postaw w toku pracy odnoszą się do osobowości wychowanków i mogą być ujmowane w dyspozycjach określających ich stosunek do pracy i przejawiających się w sposobie wykonywania pracy. "Praca stosowana jako środek - pisze A. Lewin - może dać wyniki nie tylko dodatnie, ale i ujemne. Wyłania się zatem istotny problem z punktu widzenia teorii i praktyki wychowawczej - jakie warunki należy spełniać, by praca zaspokajała potrzeby młodzieży i umacniała jej postawy. Staje się ona czynnikiem pozytywnym wtedy, gdy łączy się w sposób naturalny z rozwiązywaniem dorosłych życiowo zadań, gdy praca daje poczucie młodzieży, że czegoś się nauczyła i coś pozytywnego zrobiła"[2].

Kwalifikacje zawodowe i postawy moralne ujawniają się w określonych warunkach. Można zatem mówić o społecznych uwarunkowaniach działań ludzkich. Myślimy wtedy o postawach wobec pracy. J. Pieter pisze, że: "Postawy są to swoiste "przygotowania" uczuciowo-intelektualne i przekonaniowe - mniej lub więcej trwałe - do określonych uczuć i zachowań się, bądź wobec pojedyńczych osób lub grup ludzkich, bądź wobec problemów, przekonań, doktryn społecznych i odpowiednich wartości"[3].

---

1/ H. Muszyński, Wychowawcze aspekty pedagogiki pracy, w: Podstawowe idee i twierdzenia pedagogiki pracy oraz ich percepcja i realizacja społeczna. Pod red. Z. Wiatrowski, Bydgoszcz 1990, s. 21.

2/ A. Lewin. Jednostka i grupa w systemie wychowania kolektywnego, Warszawa 1968, s. 67.

3/ J. Pieter, Słownik psychologiczny, Wrocław 1963.

Postawy wyrażają także stosunek do pracy. Można też mówić o stosunku do zawodu i środowiska pracy. Mogą one zależeć od przyjęcia przez poszczególnych ludzi określonych wartości moralnych i przestrzegania ich w praktyce.

Problematyka wychowania przez pracę i do pracy należy do zagadnień, w odniesieniu do których szczególnego znaczenia nabierają szersze wpływy funkcjonowania "społeczeństwa wychowującego" niż oddziaływanie instytucjonalne /szkoły czy innych instytucji wychowania równoległego/. Niewątpliwie szkoła może rozwijać rozumienie pracy jako zjawiska społecznego, może ukształtować określone umiejętności w posługiwaniu się narzędziami, może prowadzić do kształtowania odpowiednich cech osobowych, niemniej jednak te właśnie cechy, ich poziom i trwałość w wysokim stopniu zależne są także od czynników pozaszkolnych. Czynniki owe wywierają przemożny wpływ na kierunkowe cechy osobowości wyrażające stosunek do pracy. Wśród nich zasadnicze znaczenie mają te treści i te wartości, które funkcjonują w praktyce życia codziennego, w którym rzeczywiście praca, jej jakość, stanowi kryterium oceny wartości człowieka i kształtuje poziom materialny.

Obecnie funkcjonuje systemowa koncepcja wychowania do pracy, określona wprawdzie dość ogólnie, odnosząca się głównie do szkół, ale charakteryzująca się nierównomiernym opracowaniem różnych jej elementów. Natomiast niemal całkowicie brak opracowania koncepcji wychowania do pracy, ujętej w kategoriach społeczeństwa wychowującego.

Przygotowanie młodzieży do pracy produkcyjnej, twórczego działania w społeczeństwie, wyrobienie u mło-

dzieży szacunku dla pracy i solidnego wykonywania obranego przez siebie zawodu, stało się zatem ważnym celem wychowania.

Prezentacji poglądów dotyczących kształtowania postaw obywatelskich żołnierzy w toku pracy dokonaliśmy w oparciu o literaturę, publicystykę i badania empiryczne. Badaniami objęto 150 żołnierzy służby zasadniczej i 50 żołnierzy zawodowych Jednostek Kolejowych i Drogowych w latach 1989 - 1991.

## R o z d z i a ł I

### PRACA W ŻYCIU CZŁOWIEKA

Pojęcie "praca" możemy rozpatrywać w dwóch znaczeniach, w sensie fizycznym - jako przemianę energii i w sensie humanistycznym - jako wszelką działalność człowieka.

Według encyklopedycznego określenia praca to "działalność człowieka, w której procesie przystosowuje on przedmioty pracy za pomocą narzędzi pracy do swych potrzeb"[1/].

Socjologowie nazywają pracą każdą celową czynność, prowadzącą do zaspokojenia dowolnych potrzeb ludzkich, posiadającą społeczną doniosłość /obojętnie - pozytywną czy negatywną/, zapewniającą jednostkom i grupom, które ją wykonują określoną pozycję w społeczeństwie.

Praca jest zatem działalnością specyficznie ludzką, mającą charakter społeczny. Oparta jest ona na współdziałaniu ludzi ze sobą, przy czym jej charakter jest konkretnie i historycznie określony w zależności od społecznych warunków, w jakich ten proces przebiega. Z tych też względów problem pracy zajmuje po dzień dzisiejszy istotne miejsce w rozważaniach o życiu człowieka.

Wśród wielu rodzajów aktywności człowieka można wyróżnić jej trzy kategorie: zabawę, uczenie się i pracę. Przy czym zachodzi między nimi duża płynność granic, wzajemne przenikanie się oraz brak przeciwstawności w

---

1/ Encyklopedia Popularna, PWN, Warszawa 1966, s. 864.

stosunku do siebie. Twórcy "Raportu o stanie i kierunkach rozwoju edukacji narodowej" definiują pracę jako zasadniczą dziedzinę ludzkiej aktywności, obejmującą nie tylko pracę zawodową lecz również pracę realizowaną w rodzinie, społeczności ludzkiej i szerzej - w życiu społecznym.

Praca występuje na pewno wszędzie tam, gdzie efektem czynności człowieka jest produkt materialny lub innego rodzaju dobro spożywane przez wykonawcę lub innych ludzi. Dzięki działalności produkcyjnej otrzymujemy żywność ubranie, budynki, sprzęt techniczny, a także książki, drogi, urządzenia. Obok działalności produkcyjnej można wymienić pracę umysłową, której wynikiem są dzieła naukowe, teorie, projekty budowli, projekty urządzeń technicznych i maszyn, a także obrazy, kompozycje muzyczne, dzieła literackie i wytwory innych dzieł sztuki. Także działalność usługowa polegająca na tworzeniu warunków do prawidłowego zaspokajania potrzeb materialnych i duchowych człowieka jest pracą[1/].

Z powyższych rozważań wynika, że praca jest formą działania człowieka zmierzającą do zabezpieczenia swego bytu. Najogólniej można stwierdzić, że istnieją dwa rodzaje pracy - produkcyjna i nieprodukcyjna.

W ciągu dziejów praca była różnie wartościowana i określana. Termin "praca" miał swoje miejsce i znaczenie w kolejnych epokach historycznych społeczeństwa. W starożytności termin "praca" oznaczał tylko pracę fizyczną. Uważana ona była za zło konieczne i za czynność niegodną wolnego obywatela. Pracą produkcyjną i

---

1/ T. Nowacki, Praca i wychowanie, Warszawa 1980.

usługową zajmowali się niewolnicy. Wolni obywatele mogli się trudnić tylko działalnością polityczną, filozofią, twórczością artystyczną, a co najwyżej rolnictwem.

W średniowieczu nie śpiewano hymnów pochwalnych na cześć pracy. Praca jako czynność uciążliwa, upokarzająca i przynosząca boleści oraz cierpienia miała stanowić pokutę za grzechy a zarazem być środkiem do zbawienia. Praca nie była jedyną bramą wiodącą do nieba, pozwalającą zasłużyć się na wieczną szczęśliwość w niebie. Wybierali ją ludzie należący do niższych stanów. Dla duchowieństwa i rycerstwa otwarte były inne bramy - modlitwy i walki orężnej w godziwej sprawie. Najcięższą pracę fizyczną w okresie feudalizmu wykonywali głównie chłopi pańszczyźniani, których sytuacja społeczno-ekonomiczna niewiele różniła się od tej, jaką w okresie starożytności zajmowali niewolnicy.

Ogromną rewolucję w poglądach na pracę przynosi rodzący się kapitalizm. Wraz z upadkiem feudalizmu upadła również stara koncepcja pracy - jako czynność upokarzająca i degradująca tych, którzy ją wykonywali. Początki nowego ustroju przynoszą nowe pojęcie pracy. Tworzy je rosnące w siłę mieszczaństwo, przeciwstawiające się panującym dotychczas poglądom panów feudalnych. Praca, a szczególnie produkcyjna uznana zostaje za podstawowy obowiązek człowieka, staje się źródłem bogactwa i postępu społecznego.

Kapitalizm nadaje nową ocenę społeczno-moralną pracy ludzkiej. Przestaje być ona traktowana jako przekleństwo Boże, staje się istotą człowieczeństwa, zaczyna ją się cenić. Mimo, że został ukształtowany nowy pogląd na pracę nie przestała być ona ciężarem dla

robotników. Praca wykonywana przez człowieka w tym okresie daleka była od stworzenia jemu z tego tytułu satysfakcji i zadowolenia. Dla bezpośrednich wytwórców była ona nadal nieprzyjemna i uciążliwa. Robotnik był zmuszany do ciężkiej pracy na rzecz kapitalisty, który stosował bezwzględny wyzysk i ucisk. Charakterystyczną cechą tego okresu było społeczne wytwarzanie i indywidualne przywłaszczanie zysku[1/].

Socjalistyczna ideologia awansuje pracę do roli najwyższej potrzeby, uznaje ją za wartość społeczną, która przyczyni się do "pełnego rozwoju człowieka". Pracę traktowano w tym czasie, jako pierwszy i podstawowy warunek całego ludzkiego życia. Wręcz zaczęto głosić hasło, że "praca stworzyła samego człowieka". Idea wyzwolenia człowieka identyfikowana jest tu z ideą wyzwolenia pracy, czyli stwarzania takich warunków społecznych, które nie przeciwstawiałyby pracy - człowieka, a człowieka - pracy. Z tak pojmowanego pojęcia pracy, któremu filozofia marksistowska nadała szczególną wartość, wyróżniając ją ze wszystkich innych rodzajów ludzkiej działalności, wynikały w tym czasie także określone funkcje wychowawcze[2/].

Obecnie w naszym kraju zdecydowana większość społeczeństwa opowiada się za chrześcijańską koncepcją pracy - według Jana Pawła II. W teoretycznych rozważaniach papieża spotykamy krytykę pracy zarówno w ustroju socjalistycznym jak i kapitalistycznym. "W dzisiejszym

---

1/ T. Pszczołowski, Praca człowieka, Warszawa 1966.

2/ S. Widerszpil, Miejsce i rola pracy w społeczeństwie, Warszawa 1974.

świecie - wśród wielu praw człowieka - ograniczone jest prawo do inicjatywy gospodarczej. Doświadczenie wykazuje, że negowanie tego prawa, jego ograniczenie w imię rzekomej "równości" wszystkich w społeczeństwie, faktycznie "niweluje" i wręcz niszczy przedsiębiorczość, czyli twórczą podmiotowość obywatela. W rezultacie kształtuje się w ten sposób nie tyle równość, ile "równanie w dół". Zamiast twórczej inicjatywy rodzi się bierność, zależmość i podporządkowanie wobec biurokratycznego aparatu, który jako jedyny "dysponent" i decydent, jeśli nie wręcz "posiadacz" ogółu dóbr wytwórczych stawia wszystkich w pozycji mniej lub bardziej totalnej zależności, jakże podobnej do tradycyjnej zależności pracownika - proletariusza w kapitaliźmie"[1/].

Jan Paweł II krytykuje również reguły tzw. "sztywnego" kapitalizmu. W encyklice "Laborem exercens" pisze: "... nadal pozostaje rzeczą nie do przyjęcia stanowisko "sztywnego" kapitalizmu, który broni wyłącznego prawa własności prywatnej środków produkcji jako nienaruszalnego "dogmatu" w życiu ekonomicznym. Zasada poszanowania pracy domaga się tego, ażeby prawo to było poddawane twórczej rewizji tak w teorii, jak i w praktyce"[2/].

Wypowiadając się na temat pracy Jan Paweł II stwierdza: "Z pracy swojej ma człowiek pożywać chleb codzienny i poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnosze-

---

1/ Jan Paweł II, Solicitudo Rei Socialis, Watykan 1987, s. 23.

2/ Jan Paweł II, Laborem exercens, Watykan 1981, s. 29.

nia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty; praca zaś oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo. Stworzeony bowiem na obraz i podobieństwo Boga samego wśród widzialnego wszechświata, ustanowiony, aby ziemię czynić sobie poddaną, jest człowiek przez to samo od początku powołany do pracy. Praca wyróżnia go wśród reszty stworzeń, których działalności związanej z utrzymaniem życia nie można nazwać pracą - tylko człowiek do niej zdolny, i tylko człowiek ją wykonuje, wypełniając równocześnie pracą swoje bytowanie na ziemi. Tak więc praca nosi na sobie szczególne znamię człowieka i człowieczeństwa, znamię osoby działającej we wspólnocie osób - a znamię to stanowi jej wewnętrzną kwalifikację, konstytuuje niejako samą jej naturę"[1/].

Uogólniając można stwierdzić, że chrześcijańska wartość pracy spełnia tu dwie role. Z jednej strony stanowi przejaw dominacji człowieka w świecie, z drugiej zaś metodę doskonalenia, rękami ludzi, boskiego dzieła stworzenia świata. Stąd wynika wniosek, że każda praca winna być wykonywana rzetelnie i sumiennie, winna wzbogacać wnętrze człowieka, umożliwiać jego rozwój duchowy, winna być twórcza, aktywna i przynosić pożytek wykonawcy i społeczeństwu.

---

1/ Tamże, s. 3.

Przeciwstawieniem takiej pracy jest praca podejmowana z czysto utylitarnych pobudek, zorientowana wyłącznie na korzyści materialne, na zyski i zarobki, pozbawiona pozamaterialnych ambicji. Taka aktywność zdaniem K. Wojtyły nie tylko zuboża człowieka, ale też poniża jego godność. Dostrzeganie w pracy tylko materialnych wartości jest sprzeczne z ideą wyjątkowości i niezależności przyrodniczej człowieka. Stąd też we wszystkich formach i płaszczyznach aktywności człowieka "moralność powinna dominować nad techniką, duch nad materią".

Eksponowanie przez Kościół katolicki osobotwórczej roli pracy nie świadczy o braku jego zainteresowań materialnymi funkcjami pracy. Praca spełnia istotną pozytywną rolę w sferze zaspokojenia potrzeb niezbędnych dla rozwoju i egzystencji człowieka. Praca ludzka ma także swoją wartość etyczną, która wprost i bezpośrednio pozostaje związana z faktem, iż ten, kto ją spełnia, jest osobą, jest świadomym i wolnym, czyli stanowiącym o sobie podmiotem.

Podstawą określania wartości pracy jest sam człowiek - jej podmiot. Wiąże się z tym od razu bardzo ważny wniosek natury etycznej: o ile prawdą jest, że człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak nade wszystko praca jest "dla człowieka", a nie człowiek "dla pracy". "... Zakładając, że różne prace spełniane przez ludzi mogą mieć większą lub mniejszą wartość przedmiotową trzeba jednak podkreślić, że każda z nich mierzy się nade wszystko miarą godności samego podmiotu pracy, czyli osoby: człowieka,który ją spełnia. Z kolei, bez względu na pracę, jaką każdy człowiek spełnia, i przyjmując, że stanowi ona - czasem

bardzo absorbujący - cel jego działania, cel ten nie posiada znaczenia ostatecznego sam dla siebie. Ostatecznie bowiem celem pracy: jakiejkolwiek pracy spełnianej przez człowieka - choćby była to praca najbardziej "służebna", monotonna, w skali potocznego wartościowania ręcz upośledzająca - pozostaje zawsze sam człowiek"[1/].

W czasach nowożytnych - ery przemysłowej chrześcijańska koncepcja pracy przeciwstawiała się różnym kierunkom myślenia materialistycznego i ekonomistycznego. Niektórzy zwolennicy idei traktowania i sprzedawania pracy jako towaru ulegli bardziej humanistycznemu sposobowi myślenia i wartościowania pracy. "Mimo to, niebezpieczeństwo traktowania pracy ludzkiej jako sui generis "towaru" czy anonimowej "siły" potrzebnej dla produkcji /mówi się wręcz o "sile roboczej"/, istnieje stale, istnieje zwłaszcza wówczas, gdy całe widzenie problematyki ekonomicznej nacechowane jest przesłankami ekonomizmu materialistycznego"[2/].

Wiadomo, że "kapitalizm" posiada swoje historycznie ustalone znaczenie jako system i ustrój ekonomiczno-społeczny, przeciwstawny do "socjalizmu" lub "komunizmu". Natomiast w świetle analizy tej podstawowej rzeczywistości całego procesu gospodarczego, a przede wszystkim struktur produkcji, jaką jest właśnie praca, wypada przyjąć, że błąd kapitalizmu pierwotnego może powtórzyć się wszędzie tam, gdzie człowiek zostaje

---

1/ Tamże, s. 13 - 14.
2/ Tamże, s. 14.

potraktowany poniekąd na równi z całym zespołem materialnych środków produkcji, jako narzędzie, a nie - jak to odpowiada właściwej godności jego pracy - jako podmiot i sprawca, a przez to samo także jako właściwy cel całego procesu produkcji.

Praca ludzka i aktywny w niej udział całego społeczeństwa jest więc nie tylko głównym warunkiem ekonomicznego, społecznego i kulturalnego rozwoju narodu, lecz także czynnikiem kształtowania świadomości człowieka i rozwoju jego osobowości. Problem moralnego statusu i wartości pracy jest zatem teoretycznym i praktycznym problemem kształtowania postaw człowieka w trakcie pracy i w całokształcie praktyki społeczno-wychowawczej.

Praca oddziaływuje pozytywnie lub negatywnie na psychikę człowieka, wpływa na jego samopoczucie. Jako pasmo celowych i uzasadnionych czynów człowieka ma charakter społeczny. Realizowana jest w określonym środowisku, na gruncie właściwej mu kultury społecznej. Środki którymi posługuje się człowiek w swej pracy, są w znacznej mierze wytworem pracy innych ludzi. Również potrzeby, których zaspokojeniu służy praca, mają charakter społeczny, a ich właściwości są różne w poszczególnych środowiskach.

Praca opiera się na współdziałaniu ludzi ze sobą. Im ono jest bardziej harmonijne, im łatwiej ludziom przychodzi przezwyciężać przeszkody i osiągnąć optymalne zharmonizowanie wysiłków, tym osiągają oni wyższą wydajność. Przywiązując mniejszą lub większą wagę do pracy jako do swoistej wartości społecznej, dana społeczność wpływa nieraz bardzo silnie na postawy swych członków.

Wspólna praca łączy i dzieli zarazem, Z samej jej istoty wynika współdziałanie ludzi pracujących, ich wzajemne stykanie się na co dzień i mniejsza lub większa wspólnota interesów. Łączy ich więź rzeczowa uczestnictwa w zbiorowym wysiłku produkcyjnym oraz jego efektach, a także kontakty osobiste, dające wyraz potrzebom towarzyskim, koleżeńskim. Przyjmując, że w zasadzie jest to zjawisko prawidłowe, trzeba tym niemniej śledzić, czy i o ile nie wkradają się w nie również pewne nieprawidłowości, które ze względów etyczno-moralnych mogą być groźne.

Praca wyłania wiele okazji do przeciwstawiania się jednych ludzi drugim. Może nawet dzielić, gdy w grę wchodzą sprzeczne tendencje, różne punkty widzenia, a przede wszystkim sprzeczne interesy, Wystarczy do tego sam fakt, że na tle podziału pracy wyodrębniają się różne specjalności zawodowe. Każda z nich reprezentuje przecież swój punkt widzenia, mniej lub bardziej zgodny z pozostałymi specjalnościami. Każda też łączy się ze specyficznymi dla niej interesami zawodowymi. To samo można powiedzieć o różnorodnych stanowiskach służbowych, rozmaitych kategoriach pracowniczych, wyodrębniających się zależnie od wykształcenia, wieku, stażu, komórek danego zakładu pracy albo danej gałęzi gospodarki.

Potwierdzając osobowy wymiar pracy ludzkiej i pozostając w perspektywie człowieka jako podmiotu pracy trzeba sięgnąć także do innego kręgu wartości. Praca stanowi bowiem podstawę życia rodzinnego, które jest naturalnym prawem i powołaniem człowieka. Te dwa kręgi wartości - jeden związany z pracą, drugi wynikający z rodzinnego charakteru życia ludzkiego muszą łączyć się

ze sobą i wzajemnie się przenikać. Praca jest poniekąd warunkiem zakładania rodziny, rodzina bowiem domaga się środków utrzymania, które człowiek nabywa przez pracę. Praca i pracowitość warunkują także cały proces wychowania w rodzinie. "Rodzina jest bowiem równocześnie wspólnotą, która może istnieć dzięki pracy i jest zarazem pierwszą wewnętrzną szkołą pracy dla każdego człowieka"[1/].

Trzeci krąg wartości, który wyłania się w perspektywie podmiotu pracy odnosi się do społeczeństwa, do którego człowiek należy na podstawie szczególnych więzi kultury i historii. "Społeczeństwo takie - chociażby nie osiągnęło jeszcze dojrzałej formy narodu - jest nie tylko wielkim, chociaż pośrednim, "wychowawcą" każdego człowieka /każdy wszak wychowuje się w rodzinie na tych treściach i wartościach, jakie składają się na całość kultury danego narodu/, jest ono także wielkim historycznym i społecznym wcieleniem pracy całych pokoleń. To wszystko sprawia, że człowiek swoją głębszą tożsamość ludzką łączy z przynależnością do narodu, swoją zaś pracę pojmuje także jako pomnażanie dobra wspólnego wypracowywanego przez jego rodaków, uświadamiając sobie przy tym, że na tej drodze praca ta służy pomnażaniu dorobku całej rodziny ludzkiej, wszystkich ludzi żyjących na świecie"[2/].

Wartość pracy w życiu człowieka przejawia się zatem w tym, że zaspokaja ona jego potrzeby, tworzy pozytywne

---

1/ Tamże, s. 20.

2/ Tamże, s. 20.

postawy, rozwija jego dążenia i aspiracje. Wartości te winny wynikać z ludzkich potrzeb i do ich zaspokojenia ludzie powinni zmierzać. W silniejszym jednak stopniu niż przez potrzeby są one kształtowane przez poglądy, opinie, wzory zachowań dominujące w danym społeczeństwie i wychowaniu. Temu zagadnieniu poświęcimy więcej uwagi w dalszej części opracowania.

## R o z d z i a ł II

## PRACA I WYCHOWANIE

Praca jako specyficzna działalność ludzka zajmuje istotne miejsce w myśli społeczno-filozoficznej. Może być rozpatrywana zarówno w aspekcie biologicznym, psychologicznym, socjologicznym, pedagogicznym, moralnym, światopoglądowym. W opracowaniu pragnę podjąć zagadnienie w ujęciu pedagogicznym.

Praca, podobnie jak każdy inny rodzaj działalności, odgrywa ważną rolę w procesie wychowania człowieka[1/]. Wychowawczą rolę pracy w kształtowaniu osobowości rozpatruje się w trzech aspektach - ze względu na jej aktywizujący, uspołeczniający oraz produkcyjny charakter. Wdrożenie wychowanka do pracy może prowadzić do ukształtowania trwałej aktywności, a jednocześnie może wyzwalać u niego tendencje twórcze. Dzięki niej człowiek może realizować własne zdolności, umiejętności, kwalifikacje. Poza tym praca daje jednostce szansę pewnego rodzaju twórczej działalności. Należy do podstawowych kontaktów między ludźmi.

Wychowawczy charakter pracy sprowadza się do tego, że za jej pośrednictwem wychowanek zostaje wprowadzony w całokształt stosunków i zależności występujących w życiu społecznym. Wychowanie i kształtowanie postaw w toku pracy stanowi główny tor, na którym dokonywać się może wszczepianie młodzieży takich cech obywatelskich,

---

1/ W. Komar, Wychowanie przez pracę w szkole ogólnokształcącej, Warszawa 1986.

jak poszanowanie owoców pracy ludzkiej, odpowiedzialność za powierzony odcinek pracy, jej rezultaty, umiejętność współpracy i troski o jej pomnażanie. W procesie pracy należy zatem stwarzać takie sytuacje, które wyzwalają u wychowanków zachowania świadczące o osiągnięciu stopnia uspołecznienia.

Poprzez pracę i wjej toku winno się kształtować u wychowanka postawę szacunku dla pracy, przekonanie, że jest ona moralną powinnością każdego człowieka. Winna ona stanowić źródło jego aktywności i zadowolenia osobistego. W ten sposób praca winna stawać się w świadomości jednostek zasadniczym kryterium wartości moralno-społecznych i obywatelskich[1/].

W wychowaniu przez pracę dominuje określenie mówiące o przygotowaniu człowieka do życia z pracą, jako nieodzownym tego życia elementem, nadającym mu pełny sens wartości. W ten sposób wychowanie obejmujące swym zasięgiem pracę musi umieszczać ją zarazem w dwóch ważnych kontekstach: indywidualnego życia ludzkiego oraz życia zbiorowego całego społeczeństwa. Rzeczywiste następstwa wychowania i kształtowania postaw obywatelskich w toku pracy odnoszą się do osobowości wychowanków i mogą być ujmowane w dyspozycjach określających ich stosunek do pracy i przejawiających się w sposobie pracy.

"Problem pracy - pisze Jan Paweł II - należał od początku do nauczania Kościoła, jego nauki o człowieku, o życiu społecznym, a w szczególności nauki do moralności społecznej, którą wypracowywał wedle potrzeb

---

1/ Z. Wiatrowski, Pedagogika pracy w zarysie, Warszawa 1985.

różnych epok. Owo dziedzictwo tradycji zostało przejęte i rozwinięte przez nauczanie Papieży związane ze współczesną "kwestią społeczną", zwłaszcza w encyklice Rerum nowarum. W kontekście tej "kwestii" zgłębianie problemu pracy ludzkiej doznawało ciągłego "uwspółcześniania", zachowując stale ów chrześcijański zrąb prawdy, który można nazwać odwiecznym.

Jeśli w obecnym dokumencie sięgamy znów do tego problemu, nie usiłując oczywiście powiedzieć wszystkiego na ten temat, to nie w tym celu, aby tylko powtórzyć i zestawić to, co w nauczaniu Kościoła dotąd się zawiera. Chodzi raczej o to, aby - może bardziej jeszcze niż dotąd - uwydatnić, że praca ludzka stanowi klucz, i to chyba najistotniejszy klucz, do całej kwestii społecznej, jeżeli staramy się ją widzieć naprawdę pod kątem dobra człowieka. Jeśli zaś rozwiązanie - czy raczej stopniowe rozwiązywanie - tej stale na nowo kształtującej się, i na nowo spiętrzającej kwestii społecznej ma iść w tym kierunku, ażeby "życie ludzkie uczynić bardziej ludzkim", wówczas właśnie ów klucz - praca ludzka - nabiera znaczenia podstawowego i decydującego"[1/].

Obecnie funkcjonuje systemowa koncepcja wychowania do pracy, określana wprawdzie dość ogólnie, odnosząca się głównie do szkół, ale charakteryzująca się nierównomiernym opracowaniem różnych jej elementów. Natomiast niemal całkowicie brak opracowania koncepcji wychowania do pracy, ujętej w kategoriach społeczeństwa wychowującego[2/].

---

1/ Jan Paweł II, Encyklika, "Laborem exercens", Watykan 1981, s. 7 - 8.
2/ T. Nowacki, Praca i wychowanie, Warszawa 1980.

System ten ma na celu kształtowanie zamiłowania do pracy, należytego do niej stosunku, działania i współdziałania w zespole, przyswajania i zgłębiania etyki zawodowej, dyscypliny i obowiązku, rozwijanie zainteresowań zawodowych, kultury technicznej, dążenia do przodowania, przezwyciężania braku ambicji i przeciętności.

Działalność wychowawczą w toku pracy z młodzieżą można dzielić przez wyłanianie różnych sfer rzeczywistości, w ramach których odbywają się procesy wychowawcze. Podział taki ma swoje uzasadnienie, bowiem wychowanie pojmujemy dzisiaj jako wprowadzenie jednostki w różne dziedziny życia społecznego i przygotowanie do samodzielnego funkcjonowania w obrębie danej rzeczywistości. Należy przy tym podkreślić, że takie wydzielanie zakresów życia społecznego, w których obrębie toczą się różne procesy wychowawcze, nie prowadzi bynajmniej do podporządkowania im pewnych sfer lub stron osobowości człowieka. Innymi słowy, wychowanie przez daną dziedzinę rzeczywistości bynajmniej nie ogranicza się do kształtowania jakiejś wąskiej grupy dyspozycji osobowościowych. Wręcz przeciwnie, z reguły odnosi się ono do całej osobowości.

Wychowawczą funkcję pracy rozpatrywać zatem należy w dwóch płaszczyznach: jest to najpierw wychowanie przez pracę - człowiek kształtuje swą osobowość pod wpływem wykonywania swej pracy, a następnie - wychowanie do pracy, gdy następuje świadome nań oddziaływanie. Funkcja pierwsza wskazuje kształcąco rozwijającą rolę wykonywania czynności pracy, natomiast analiza funkcji drugiej wymaga podkreślenia wagi i znaczenia celowego

wychowania człowieka przez wychowanie go do pracy.

Cele wychowania przez pracę stanowią opis świadomie założonych stanów rzeczy odnoszących się do osobowości człowieka. Są to najczęściej określone dyspozycje osobowościowe, dzięki kształtowaniu których spodziewamy się osiągnięcia pożądanych zmian w sferze aktywności wewnętrznej i zewnętrznej. Chodzi tu także o postawy jakie można i należy kształtować w toku pracy. Wiąże się to także z aspektem produkcyjnym pracy. Realizacja tak pojętych celów wychowania przez pracę pozwala zatem na kształtowanie przekonania młodzieży, że praca jest moralną i obywatelską powinnością każdego człowieka.

Wychowawcze znaczenie pracy - jak już powiedzieliśmy - można rozpatrywać poprzez jej uspołeczniony charakter w stosunku do kształtowanych postaw. Pedagogika pracy zakłada, że w ramach tego oddziaływania wychowanek powinien zostać wprowadzony w całokształt stosunków i zależności występujących w życiu społecznym. Odnosi się to zwłaszcza do pracy organizowanej w ramach małych zespołów ludzkich. Uważa też, że wychowanek pracujący w gromadzie odkrywa walory zbiorowego wysiłku oraz sprawnej organizacji i koordynacji działań. W wyniku tego człowiek powinien odczuwać potrzebę solidarności i dyscypliny we wspólnym działaniu[1/].

Praca jest formą uzewnętrznionego funkcjonowania osobowości oraz czynnikiem jej wewnętrznych przemian.

---

1/ Z. Markocki, Wychowanie przez pracę w OHP, Warszawa 1987.

W zależności od warunków procesu pracy przemiany te mogą być dla człowieka pozytywne lub negatywne. Praca nie działa na człowieka w sposób automatycznie pozytywny - może być zarówno czynnikiem wychowania, jak i demoralizacji. Nadawanie pracy charakteru pozytywnego jest tzw. uczłowieczeniem pracy.

Wychowując przez pracę należy pamiętać, iż tkwią w niej pewne fundamentalne przeciwności: zniewolenie - wyzwolenie, trud - łatwość, powtarzalność - twórczość, cierpienie - radość, oraz powinność - uprawnienie. Ich umiejscowienie w świadomości jednostki nie jest trwałe, a więc umożliwia zmiany. Zmiany te będące m, in. wynikiem wychowania przez pracę, powinny się wiązać z przesunięciem jej w hierarchii wartości jednostki ku biegunowi pozytywnemu, a ponadto z uświadomieniem sobie przez nią roli, jaką może odgrywać w rozwoju człowieka, jak również w wyrażaniu jego człowieczeństwa[1/].

Szczególną właściwością wychowania przez pracę jest zatem to, iż praca ujmowana jest jako czynnik kreatywny w osobniczym rozwoju jednostki. Tę rolę spełnia praca, gdy w świadomości podmiotu powstają pozytywne związki z jej skutkami w zakresie życia jednostkowego i społecznego. Związki te, to zarazem efekty wychowania przez pracę odnoszące się do osobowości wychowanków.

Efektywność oddziaływania wychowawczego przez pracę wyraża się w postawach wychowanków określających ich stosunek do pracy. Można tu wskazać na takie postawy jak:

---

1/ J. Gałkowski, Praca i człowiek, Warszawa 1980.

- Postawy szacunku dla pracy - stanowią jeden z przejawów traktowania przez jednostkę pracy w postaci autonomicznej. Zawierają w sobie odczucia zadowolenia z uczestnictwa w procesie pracy. Wyrazem tych postaw jest przeświadczenie danej jednostki, iż dzięki pracy może doskonalić w wysokim stopniu swoją osobowość, Kształtując te postawy, należy organizować takie warunki wychowania, dzięki którym wyposaży się młodzież w wiedzę, o pracy wartościowej dla społeczeństwa. Z tym określeniem wiążą się odczucia społecznego znaczenia wykonywanych czynności w toku pracy. Wychowankowie powinni zrozumieć, że ich praca jest przydatna i potrzebna dla innych. Postawy takie należy kształtować poprzez rozwijanie u podopiecznych odczuć poszanowania dla trudu ludzi pracy[1/].

- Postawy aktywności i zaangażowania - rozwijają się poprzez tzw. aktywizujący walor pracy. Polegają one na tym, że efekty pracy mogą być osiągane tylko przez działalność. Wdrożenie wychowanka do pracy może więc prowadzić do ukształtowania się trwałej postawy aktywności, a jednocześnie może wyzwalać u niego także tendencje twórcze. Praca wyrabia określony stosunek do człowieka, do otaczającego go świata, stosunek zasadzający się na przekonaniu, że świat może się zmienić, a drogą wiodącą do tego jest działalność. Analizując powyższe stwierdzenia można powiedzieć, że jednostka aktywna to taka, która czynnie przejawia gotowość do działania. Podejmuje je wszędzie tam, gdzie odczuwa

---

1/ W. Komar, Wychowanie przez pracę w szkole ogólnokształcącej, Warszawa 1986.

niepokój wynikający ze stwierdzonej przez siebie niezgodności między rzeczywistością faktyczną, a wyobrażalną. Człowiek aktywny i zaangażowany w pracy nie ogranicza się wyłącznie do wypełniania jej regulaminowych obowiązków, lecz wykracza poza nie, uważa pracę za ważną część swojego życia.

- Postawy dokładności i dbałości - są stosunkiem człowieka do pracy, odznaczającym się starannością i skrupulatnością w jej wykonaniu. Powyższe postawy powinny charakteryzować człowieka, który poczuwa się do ponoszenia konsekwencji własnych czynów i identyfikuje się z rzeczywistością procesu pracy. Jest to nie tylko gotowość do wyliczania się przed sobą z własnego postępowania, ale także poczuwanie się do odpowiedzialności za daną grupę przed grupą[1/].

- Postawy użyteczności pracy - wyrażają się przede wszystkim dążeniem jednostki do tworzenia w procesie pracy wartościowych społecznie dóbr materialnych i duchowych, a także troską o ich stały wzrost na użytek ogółu. W postawach tych powinno zawierać się przeświadczenie człowieka, że praca jest nie tylko jego sprawą osobistą, lecz także służbą społeczną. Należy podkreślić, że o ile w postawach szacunku dla pracy chodzi głównie o kształtowanie stosunku do pracy jako wartości, o tyle postawy, o których mowa wiążą się ze stosunkiem do pracy jako konkretnej działalności, ujmowanej z punktu widzenia obowiązujących w społeczeństwie norm postępowania.

-Postawy zdyscyplinowania w pracy - są to dyspozycje czyniące jednostkę zdolną do świadomego podporządkowania się normom postępowania. Zapewnia to określoną

---

1/ Tamże.

sprawność organizacyjną procesowi pracy. Wyżej wymienione postawy są wartościowe wtedy, gdy wynikają z samokontroli człowieka, nie zaś wyłącznie z oddziaływania bodźców zewnętrznych. Zdyscyplinowanie zatem powinno być przejawem uspołecznienia, a nie biernego podporządkowania się, stanowić wyraz dojrzałości danej osoby i uznania przez nią określonych wartości moralnych[1/].

- Postawy warażające się poczuciem własnej wartości /ważności/ w pracy - przejawiają się samodzielnością działania. Podczas wykonywania pracy jednostka powinna odczuwać, że od niej samej zależy to co robi. Kiedy działa pod zbyt dużym naciskiem lub przymusem lub choćby wpływem innych ludzi czuje się nieważna[2/].

Kształtując w toku pracy wybrane rodzaje postaw należy przestrzegać określone a zarazem sprawdzone zasady postępowania wychowawczego. Najważniejsze z nich są następujące:

- praca musi być ukazywana każdemu wychowankowi jako najlepszy środek wiodący do realizacji celów osobistych i zbiorowych,
- wdrażając wychowanków do pracy powinniśmy mieć zawsze na uwadze ich poziom uspołecznienia oraz motywację związaną z podjęciem pracy,
- rezultaty pracy muszą być przedmiotem aktualnej motywacji wychowanków, dzięki czemu przystąpienie do niej powinno mieć charakter dobrowolny,

---

1/ Tamże.

2/ X. Gliszczyńska, Motywacja do pracy, Warszawa 1981.

- praca nie powinna nigdy udaremniać istotnych motywów wychowanków, nie może być karą. Nawet jeśli wdrożenie do pracy nastąpiło pod przymusem, to należy się zatroszczyć o to, aby następstwa pracy były dla wychowanka przyjemne,
- wdrożenie młodzieży do pracy powinno zawsze dokonywać się w procesie ciągłym, przebiegającym stopniowo od aktywności dla siebie do aktywności dla innych, a następnie dla coraz szerszego ogółu,
- wychowawca powinien czynnie uczestniczyć w pracy wychowanków oddziałując na nich z pozycji członka zespołu roboczego.

Niektóre problemy związane z wychowaniem przez pracę sugerują także konieczność zwrócenia uwagi na sferę tzw. stosunków międzyludzkich. Sprawność działania zależna jest bowiem od umiejętności wdrażania w życie zasad i norm społecznego współżycia i współdziałania, Warunki pracy wywołują także pewne niebezpieczeństwo zagubienia się jednostki w tłumie, niejako grożą wychowankowi zatraceniem osobowości, obiektywnie wprowadzają znaczne ograniczenie indywidualności. Mało jest spraw bardziej przygnębiających niż przekonanie, że wykonywana przez niego praca i jego wysiłek są mało przydatne i niepotrzebne. Możliwość pojawienia się takich odczuć jest szczególnie niebezpieczna w czasie odbywania służby wojskowej, gdyż większość czynności ma tu charakter antycypacyjny[1/].

Wychowanie wojskowe jest specyficznym rodzajem wy-

---

1/ S. Łypacewicz, Kształtowanie stosunków międzyludzkich, Warszawa 1974.

chowania i pojmowane jest jako kształtowanie osobowości żołnierzy pod kątem ich udziału w ewentualnej walce zbrojnej oraz aktywnym życiu społeczno-obywatelskim. Obejmuje ono swym zakresem również proces wąsko rozumianego wychowania jak i proces nauczania. W wychowaniu tym można dostrzec niejako dwa równoległe kierunki działalności: kształtowanie uniwersalnych cech osobowości, odpowiadających potrzebom życia i pracy niezbędnych dla każdego Polaka - Obywatela, zarówno w życiu cywilnym jak i wojskowym oraz kształtowanie cech żołnierskich niezbędnych przede wszystkim w służbie i na ewentualnym polu walki. Cele wychowania wojskowego są powiązane niejako z ogólnymi celami wychowania, tworząc jego integralną całość[1/].

Współczesna sztuka wojenna wymaga od żołnierzy bogatej i usystematyzowanej wiedzy teoretycznej i wysokich umiejętności praktycznych. Czynności swoje wykonują żołnierze w sposób ciągły, a zdobyte kwalifikacje - specjalności wojskowe często stają się podstawą ich materialnego statusu i wskazują na miejsce, jakie zajmą w przyszłości w hierarchii prestiżu i pozycji społecznej.

Mówiąc o wychowaniu wojskowym warto zwrócić uwagę, że dla określenia procesu kształtowania osobowości żołnierza używa się ogólniejszych jak i bardziej szczegółowych pojęć, np. wychowanie obywatelskie, szkolenie wojskowe, nauczanie, uczenie, kształcenie, szkolenie specjalistyczne, wychowanie przez pracę itp. W takim

---

1/ J. Bogusz, Dydaktyka wojskowa, Warszawa 1983.

ujęciu pojęcia te oznaczają nie tylko teorię działania wychowawczego, lecz pewien rodzaj praktyki wychowawczej funkcjonującej w życiu wojska . Omawiane pojęcia występują w rzeczywistości wychowawczej sił zbrojnych zawsze nierozerwalnie i nawzajem się uzupełniają, tworząc swoistą strukturę procesów pedagogicznych wojska. Mówiąc o współzależności, a nawet o jedności takich podstawowych procesów pedagogicznych jak: szkolenie, kształcenie obejmujące nauczanie i uczenie się oraz samokształcenie, samowychowanie i wychowanie nie wolno ich sztucznie oddzielać. Tworzą one organiczną całość.

Wychowanie przez pracę w wojsku jest tylko częścią wymienionych powyżej współzależności, niemniej jednak obejmuje ten proces takie elementy, jak:

- szkolenie specjalistyczne,
- pracę produkcyjną /praktyka szkoleniowa/,
- nauczanie,
- uczenie się /zdobywanie specjalności wojskowej/,
- samokształcenie,
- samowychowanie,
- wychowawcze oddziaływanie kadry zawodowej na żołnierzy.

Obowiązek służby wojskowej, realizowany w niektórych specjalistycznych jednostkach, oprócz szkolenia wojskowego przybiera formę bezpośredniej pracy na rzecz gospodarki narodowej i wojska. Uczestnicząc w procesie pracy żołnierze poznają jej tajniki, uczą się pokonywania trudności, zdobywają zawód, poznają społeczną

---

wartość pracy i w ten sposób kształtują swój stosunek do niej. Praca wykonywana przez żołnierzy służy zatem rozwojowi ich osobowości.

W procesie kształtowania stosunku żołnierzy do ich zadań i obowiązków służbowych odpowiednikiem pojęcia pracy powinien być pewien wzorzec idealny, który by umożliwiał im nie tylko opisywanie danego działania, lecz także wartościowanie go pod względem użyteczności społecznej, twórczego i społecznego charakteru, ekonomiki, racjonalności, a więc jakości i efektywności. Można zatem powiedzieć, że żołnierze pracujący w warunkach wojska muszą zdawać sobie sprawę, że ich działalność to konieczność realizacji zadań ujmowanych w aspekcie ilościowym i jakościowym. Przełożeni przekazując podwładnym treści pojęcia pracy, powinni dążyć do tego, aby ten proces nie zachodził mechanicznie. Dlatego żołnierzom należy ukazywać wszechstronne i różnorodne walory pracy, oraz dbać o to, aby podwładni przyswoili sobie te walory. Szczególne znaczenie ma wytworzenie wśród żołnierzy przeświadczenia o społecznej doniosłości pracy, jej roli oraz znaczenia w rozwoju społecznym i indywidualnym[1/].

Głównym warunkiem skuteczności wychowawczej w jednostkach wojskowych o charakterze produkcyjnym jest wychowanie do pracy i przez pracę. Koncepcja ta obejmuje następujące elementy:

- wdrażanie wychowanków do pracy,
- powiązanie pracy z procesem szkolenia /wychowanie do zawodu/,
- kształtowanie kultury pracy,

---

1/ W. Magoń, Metodyka wychowania wojskowego, Warszawa 1979.

- uwzględnianie zespołowego charakteru pracy oraz jej dobrej atmosfery.

Wdrażając wychowanków do pracy chodzi nam o praktyczne kształtowanie i rozwijanie świadomego stosunku do pracy, pozytywnej motywacji do niej i umiejętności jej wykonywania. Oznacza to potrzebę ścisłego łączenia wiedzy o pracy z pracą rzeczywiście wykonywaną przez żołnierzy.

Należy tu zwrócić szczególną uwagę na ich motywacje pracy. Nie oznacza to bynajmniej, że podstawowym źródłem działań żołnierzy powinny być korzyści materialne. Właśnie w wojsku w wychowaniu żołnierzy potrzebne jest rozwijanie moralnych motywów pracy. Żołnierze muszą mieć świadomość tego, że podejmowany wysiłek przynosi ogólne korzyści, służy społeczeństwu, że wykonywana praca jest wysoce efektywna. Jeżeli młodzież utożsamia się z wyżej przedstawionymi określeniami to jednocześnie przejawia ofiarność i aktywność w pracy i służbie wojskowej.

Aby prace podejmowane przez żołnierzy spełniały funkcje wychowawcze, muszą być dobrze zorganizowane, a więc odpowiednio zaplanowane i wkomponowane w ogólny system wychowania wojskowego. Żołnierze oczekują od przełożonych sprawnej organizacji, przejawiającej się w celowości podejmowanych prac, w odpowiednim do zadań doborze sił i środków, w konsekwentnym oraz zdecydowanym dążeniu do osiągnięcia wytyczonych celów. Wiąże się to także z procesem szkolenia, podczas którego żołnierze zdobywają nowe kwalifikacje zawodowe. Wychowanie do zawodu i pracy polega na uzyskiwaniu przez żołnierzy określonych specjalności wojskowych

np. z zakresu budowy dróg i mostów. Powyższy proces podporządkowany jest jak najlepszemu przygotowaniu się żołnierzy do wykonywania ewentualnych zadań bojowych - działań na współczesnym polu walki.

Zasygnalizowane zadania nakładają na jednostki specjalistyczne obowiązek szkolenia praktycznego żołnierzy i kadry. Proces ten może odbywać się tylko w konkretnych warunkach. Dlatego jest rzeczą oczywistą, że szkolenie przy budowie drogi, mostu, czy linii kolejowej jest realizowane podczas pracy na rzecz gospodarki narodowej. W ten sposób rozwijają się umiejętności zawodowe żołnierzy, kształtują się postawy odpowiedzialności, poświęcenia i szacunku dla pracy, a tym samym zwiększają się rezultaty wysiłków szkoleniowych i gotowość bojowa jednostek wojskowych.

## R o z d z i a ł III

### PRACA I KOLEŻEŃSTWO

Ludzi w procesie pracy łączy jak już powiedzieliśmy wiele więzi, Osiągają oni wiele korzyści indywidualnych i zespołowych. Udział we wspólnej pracy przyczynia się do pogłębiania współpracy- wzajemnego zaufania, współdziałania i koleżeńskości. Nie można jednak wykluczyć tu zaistnienia także niekorzystnych zjawisk, takich jak: zazdrość - zawiść, żądza posiadania władzy, sławy, czy "wielkich" pieniędzy.

Wielu teoretyków, a także praktyków poszukując optymalnych sposobów osiągania sukcesu w pracy i we wszelkim działaniu ludzkim nawiązuje do problematyki współzawodnictwa. Ich dociekania wsparte praktyką społeczną doświadczeniem i osiągnięciami nauki wskazują, że droga do tego wiedzie bądź przez współpracę między ludźmi, bądź przez współzawodniczenie między nimi. Nieobojętne jest zatem dla społeczeństwa jako całości, czy należy zachęcać ludzi do współpracy - kooperacji, czy też należy popierać współzawodniczenie. Jest to powszechny dylemat.

Wobec tego problemu stają ci wszyscy, których jednocześnie interesują najwyższe osiągnięcia jednostki, jej prymat wśród innych, wielkość wytworu i zarazem ostra walka, jako okazja do poniżania innych, przez wykazywanie własnej przewagi, stwarzające sytuacje wytwarzające nadmierne napięcia i zdenerwowanie. Problem ten pojawia się wyłącznie wówczas, gdy jesteśmy przekonani, że współpraca jest przeciwieństwem współzawodnictwa.

Porównywanie wyników pracy wykonywanej we współzawodnictwie i podczas współpracy nie prowadzi do jednoznacz-

nych wniosków. Powszechniejszy jest pogląd, że współzawodnictwo daje lepsze rezultaty w wykonywaniu zadań niż współpraca. Stąd też, z myślą o wynikach pracy i każdego wysiłku, organizuje się pod hasłem współzawodnictwa różne przedsięwzięcia zmierzające w swych założeniach do zwiększania ich efektywności, co powoduje także rodzenie się opinii, o zbyt częstych działaniach w formie współzawodniczenia, a nie współpracy[1].

Zdaniem S. Czajki współzawodnictwo jest czynnikiem, który m. in. powoduje harmonię lub dysharmonię we współżyciu między pracownikami. Jest ono źródłem określonych zainteresowań pracowników, powstających na tle potrzeb czy ambicji lub jednych i drugich. W toku współzawodnictwa kształtują się różne pojęcia, postawy i charaktery jego uczestników[2].

Obok pozytywów współzawodnictwa ukazuje się zatem negatywy, z dwóch względów : ze względu na atmosferę walki i napięcia, które może wytworzyć i ze względu na wyłanianie jednostek słabszych, przeciętnych, mało użytecznych, niezaangażowanych i niekompetentnych. Krytykuje się je także przez upatrywanie w nim czynnika hamującego rozwój[3].

Mając na względzie rezultaty badań, z których wynika, że współzawodniczenie, jako motyw prowadzi do wzrostu wyników, ale współzawodnictwo jako forma działania zinstytucjonalizowana przez nakaz rywalizacji obok pozytywów posiada także mniej przyjemne zjawiska takie jak: napięcia, niepewność, zależność osobistą, a także

---

1) B. Karolczak-Biernacka, Współzawodnictwo, współpraca, wynik, Warszawa 1981.

2) S. Czajka, Przedsiębiorstwo wychowujące, Warszawa 1978.

3) J.K. Potocki, Współzawodnictwo i współdziałanie, 1907.

określone trudności, należy w sposób zdecydowany stwierdzić, że we współzawodniczeniu w procesie pracy należy uczyć zarówno technik rywalizacji (współzawodniczenia) i kooperacji (współpracy). Oczywiście nie dla samych technik, ale ze względu na inne wartości z tym związane. Dyrektywa ta jest wysoce zobowiązująca zarówno w odniesieniu do współzawodnictwa jak i współpracy, bowiem obok wysokich efektów ilościowych w procesie pracy zawsze mamy na uwadze efekty jakościowe - wychowawcze.

Mówiąc o stosunkach koleżeńskich występujących w procesie pracy nie można zatem pomijać kwestii struktury organizacyjnej i wychowawczej w ramach których stosunki te się kształtują. Jak w każdej szkole, instytucji, zakładzie pracy, tak i w jednostce wojskowej możemy wyodrębnić dwie równoległe struktury: celowo zorganizowaną formalną i nieformalną, które bądź współdziałają ze sobą, bądź przeciwstawiają się sobie.

Rozważając zatem tę skomplikowaną sieć wzajemnych stosunków międzyludzkich, koleżeńskich i więzi społecznych, jakie mają miejsce w procesie pracy należało poświęcić im chociaż trochę uwagi. Temat jest na tyle bogaty, że wymaga bardzo obszernego i wnikliwego potraktowania. W opracowaniu zarysowaliśmy tylko wybrane problemy, ilustrując je ustaleniami wziętymi z przeprowadzonych badań.

## R o z d z i a ł IV

## KSZTAŁTOWANIE SPOŁECZNEGO ŚRODOWISKA PRACY

Rozwój poglądów na pracę, motywy podejmowania i jej wartość rozpatrywać można z różnych punktów widzenia. Zagadnienie to można analizować biorąc m. in. pod uwagę problem społecznych warunków i motywacji pracy, charakter pracy, jej funkcje itp. Można tu wskazywać na koncepcje pracy przypisujące jej jedynie wartość instrumentalną - służącą jako środek do uzyskania określonych wartości i zaspokajania potrzeb oraz koncepcje przypisujące pracy wartość autonomiczną, polegającą na tym, że rozwija i doskonali człowieka, stanowi źródło jego życiowego zadowolenia i wynika z wewnętrznej potrzeby ludzkiej.

Praca wpływa na rozwój człowieka: ujawnia jego wrodzone możliwości oraz doskonali zdolności fizyczne i umysłowe. Praca tworzy środowisko społeczne, kształtuje postawy, pozwala człowiekowi projektować swoje działanie na przyszłość. Jako trwałe zjawisko społeczne ma swój historyczny charakter[1/].

Jakie zatem uczucia powodują ludźmi przy podejmowaniu pracy oraz skłaniają ich do określonego działania? Zasadniczą przyczyną skłaniającą człowieka do pracy jest m. in. konieczność zapewnienia sobie i swojemu potomstwu możliwości życia. W instytucjach o charakte-

---

1/ Psychologia pracy. Wybrane zagadnienia. Red. X. Gliszczyńska, Warszawa 1977. A. Matejko, Socjologia zakładu pracy, Warszawa 1989.

rze wychowawczym motywem jest także chęć dobrego wywiązania się z powierzonych zadań i obowiązków. U podstaw tego zjawiska społecznego - jakim jest praca, znajdują się zatem liczne motywy ludzkiego działania.

Pobudki i motywy materialne i pozamaterialne, intelektualne, ekonomiczne i społeczne przeplatają się. Niekiedy wręcz nie sposób określić, jaki jest główny motyw danego działania. Na przykład dążenie do podniesienia kwalifikacji wynika niewątpliwie z ambicji, z chęci zajęcia lepszej czy wyższej pozycji społecznej, ale równocześnie zawiera w sobie motywy ekonomiczne - dążenie do uzyskania nagrody, wyższego wynagrodzenia, uznania itp. Na społeczny charakter pracy można wskazywać kierując się wieloma względami. Praca ma miejsce w określonym środowisku i realizowana jest na gruncie właściwej mu kultury społecznej. Rządzą nią zatem zasady charakterystyczne dla danej społeczności. Ludzie pracując współpracują ze sobą, a praca jednostki jest tylko częścią wysiłku całego społeczeństwa. Człowiek pracując posługuje się wytworami pracy innych ludzi, a te nowe wytwory, którym owa praca służy mają także charakter społeczny. Zatem praca poza swymi walorami użytkowymi sama przez się ma zawsze wartość społeczną, zresztą różną w poszczególnych środowiskach.

Działalność społeczna jest przede wszystkim wyrazem wewnętrznej potrzeby psychicznej, łączy się jednak z chęcią zaspokojenia określonych ambicji. Przyjmując, że pełnienie roli społecznej stanowi konieczny warunek kształtowania i integrowania różnych dyspozycji psychicznych, określonych często w literaturze jako postawy czy systemy postaw, należy zaznaczyć, że te

z kolei wyznaczają podejmowanie i wchodzenie w określone role społeczne. Odgrywają one doniosłą rolę w integrowaniu wewnętrznych i zewnętrznych zachowań człowieka oraz koncentrują różne formy jego aktywności.

Praca opiera się zatem na współdziałaniu ludzi ze sobą. Im przeto jest ono bardziej harmonijne, im łatwiej przychodzi ludziom przezwyciężać przeszkody i osiągnąć optymalne zgranie się, tym osiągają oni wyższą wydajność. Harmonia między poszczególnymi rodzajami więzi ma doniosłe znaczenie zarówno dla wydajności pracy, jak też dla uczestniczących w niej ludzi. Zagadnienia kształtowania stosunku do pracy nie można zatem rozpatrywać w oderwaniu od konkretnej sytuacji społecznej. Również przekształcania się społecznego ludzi nie można sprowadzać do samych procesów produkcyjnych. Jest to bowiem wieloaspektowy proces uspołeczniania człowieka przez pracę i w toku pracy,

Właściwy stosunek do pracy nie jest jednak w naszym społeczeństwie powszechny, a proces jego kształtowania daleki jest od pełnej realizacji. Można bowiem odnotować wypadki, że praca nie jest właściwie oceniana, że występuje brak poczucia odpowiedzialności za wykonywaną pracę, za losy zakładu pracy, a także liczne zjawiska niedbalstwa i zwykłej nieuczciwości pracowniczej.

Źródła tych negatywnych zjawisk w sferze stosunku do pracy są bardzo różnorodne. Nie można zatem wskazywać na jakąś jedyną przyczynę braku rzetelności pracowniczej, naruszania dyscypliny pracy, nieposzanowania czy grabieży mienia społecznego. Na sygnalizowany stan rzeczy ma niewątpliwie wpływ tradycyjne podejmowanie pracy, nienadążanie świadomości moralnej za dokonywanymi przemianami społeczno-ekonomicznymi, zaniedbania

organizacyjne i płacowe, brak współdziałania itp.

Godzi się zatem przypomnieć, że kształtowanie społecznego środowiska pracy jest długotrwałym i złożonym procesem historycznym i społecznym, jest także istotną kwestią odpowiednich zabiegów wychowawczych. W sytuacji, w której jakość pracy określa jakość warunków życia społeczeństwa i jednostek, w której praca stanowi podstawową wartość społeczno-moralną, podstawę stosunków społecznych i wartości obywatelskiej oraz moralności człowieka - niezbędne jest rozwijanie ethosu pracy, umacnianie przekonania, że współcześnie najbardziej konkretnym przejawem patriotyzmu jest twórcza, rzetelna i wydajna praca.

Efektywność pracy uwarunkowana jest zatem wieloma różnymi czynnikami. Jedne z nich tkwią w samym pracowniku, inne poza nim, w bliższym i dalszym jego środowisku. Sprowadza się je niekiedy do trzech zasadniczych grup, twierdząc, iż efektywność zależy od tego, czy pracownik umie, może i chce wykonywać swoją pracę. Umiejętności i społeczne warunki zapewniające ich wykorzystanie wpływają ostatecznie na efektywność pracy.

Wszystkie trzy czynniki: umiejętności, możliwości i chęci wzajemnie się warunkują i nierozerwalnie oddziałują na podnoszenie efektywności pracy. Udoskonalenie lub podwyższenie czy obniżenie któregoś z nich wpływa podobnie na pozostałe. Stanowią one obszerne, złożone i wzajemnie powiązane zagadnienia zarówno dla badaczy, jak i praktyków. Rozpatrywanie jednego z nich pociąga za sobą konieczność uwzględniania pozostałych.

Umiejętne wykorzystywanie tej wiedzy w praktyce może rozbudzić i utrwalić u ludzi chęć do pracy, i to pracy

służącej zwrotnie ich pomyślności rozwojowi. Trzeba bowiem liczyć się i z tym, że wiedza ta - tak jak i każda inna - może być wykorzystywana także przeciwko człowiekowi. Jest tak wówczas kiedy wyzwolona ludzka energia nie przynosi poprawy warunków życia solidnie i uczciwie pracującym ludziom. Ilustrując to przykładem, można powiedzieć, że np. wykształcenie prawnicze nie zawsze wiąże się z postępowaniem praworządnym. Znajomość prawa może służyć przestrzeganiu go w życiu, ale może być też wykorzystywana do omijania obowiązujących przepisów prawnych i niestosowania się do nich.

Organizacja marnotrawiąca ludzką energię jest ze swej istoty antyhumanitarna. Jest ona jednak zawsze dziełem określonych ludzi, którzy ponoszą za nią odpowiedzialność. Dzieło to może wynikać z ich niewiedzy, braku umiejętności i nieświadomości, ale może być też złem świadomym. Tak czy inaczej - skutki zawsze są fatalne. Trzeba ich unikać za wszelką cenę.

Każdy z nas decyduje w jakimś zakresie o organizacji i przebiegu pracy własnej. Kierownicy poszczególnych szczebli decydują ponadto w różnej mierze także o organizacji i przebiegu pracy innych ludzi. Im wyższy jest ten szczebel, tym szerszy zasięg decyzji kierowniczych. Warto więc zastanowić się i poznawać, na jakich mechanizmach motywacyjnych opierają się nasze decyzje i do jakich mogą doprowadzić skutków ciążących zarówno na indywidualnych losach ludzkich, jak i różnych grup, a także całego społeczeństwa. Każdy pracownik jest w stanie tego dokonać na własny i społeczny pożytek. A już bez wątpienia winni dokonywać wszelkich starań kierownicy różnych szczebli, od najniższych do najwyższych, jako że od nich w dużej mierze zależy chęć do pracy

i jej efektywność innych pracowników.

Zadania i obowiązki pracownicze mogą być wykonywane w różnym stopniu zaangażowania - zarówno dobrowolności i chęci jak i konieczności i przymusu. Pracownik może je przeżywać rozmaicie: od skrajnie przymusowych poprzez obojętność do zupełnie dobrowolnych, podejmowanych z własnej woli i wykonywanych z dużą chęcią. Przeżywanie to nie zawsze interesuje obserwatorów zewnętrznych, w tym także przełożonych. Czasami nie przywiązuje się do tego należytej wagi, tak jakby to nie miało większego znaczenia. Dla kogoś, kto traktuje rzeczywistość płytko i powierzchownie, kto pyta: "jak jest", a nie dochodzi do tego: "dlaczego tak jest?", może to z pozoru wydawać się słuszne. Kierując się w życiu tylko objawami zewnętrzymi bez uwzględniania ich głębszych przyczyn i mechanizmów, które często mogą być ukryte i skomplikowane, wcześniej czy później narażeni jesteśmy na błędy i szkody.

U podstaw wykonywanej pracy leżą zawsze jakieś głębsze przyczyny, powody czy mechanizmy, których znaczenie, tak dla jej efektów, jak i samego pracownika, jest większe niż mogłoby to się wydawać na pierwszy rzut oka. W sposób uogólniony sprowadza się często owe przyczyny do dwu zasadniczych mechanizmów: przymusu oraz chęci do pracy. Niejednokrotnie ludzie mówią, iż dlatego, że muszą, nie mają innego wyjścia. Ale można też nierzadko spotkać ludzi, którzy podejmują i następnie wykonują swoją pracę z chęcią i na wysokim poziomie jakościowym.

Dokładne zdefiniowanie przymusu czy chęci do pracy nie jest łatwe. Często trudno jednoznacznie powiedzieć, czy daną czynność pracownik wykonuje pod przymusem czy

z chęci; czy chęć jest tylko odmianą przymusu wewnętrznego czy przeżyciem odmiennym.

Z motywacyjnego punktu widzenia można ogólnie przyjąć, iż działalność wykonywana pod wpływem aktualnych lub przyszłych /spodziewanych/ emocji ujemnych, np. lęku, przykrości, jest przeżywana jako przymusowa. Jest tak wówczas, kiedy stosuje się lub zapowiada różne /materialne czy moralne/ kary w celu skłonienia człowieka do pracy; kiedy pracuje on po to, ażeby uniknąć tych kar i ujemnych emocji. Wówczas może koncentrować swoje myśli i wysiłek na samej pracy i jej efektach, ale pod warunkiem, że nie ma łatwiejszych sposobów uniknięcia grożących mu w pracy lub poza pracą przykrości, co praktycznie jest mało prawdopodobne.

Z kolei działalność wykonywana pod wpływem występujących już i oczekiwanych emocji dodatnich, np. nadziei, radości, przyjemności, jest przeżywana jako dobrowolna i wykonywana chętnie.

Owe przeżycia dodatnie lub ujemne nie są zjawiskami prostymi, mają różnorodne uwarunkowania. Jedne z nich tkwią w samym pracowniku, inne w pracy i jej środowisku, jeszcze inne mogą mieć charakter pozazawodowy.

Wykonywana praca i jej środowisko stanowią źródło bezpośrednich bodźców dla pracownika, który reaguje na nie we właściwy dla siebie sposób. Reakcje te zależą więc zarówno od czynników przedmiotowych, jak i od podmiotowych właściwości reaktywnych pracownika, które razem tworzą układ: człowiek - praca. Funkcjonowanie tego układu zależy z kolei w jakiejś mierze od bliższych i dalszych uwarunkowań zewnętrznych wynikających z tego, że jest on elementem większej całości, a mianowicie społeczeństwa.

Możliwe są i takie sytuacje, kiedy praca i jej środowisko bezpośrednio są przeżywane ujemnie emocjonalnie, sprawiają wiele niezadowolenia i przykrości, ale bezpośrednio przyczyniają się do zaspokojenia potrzeb pozazawodowych, np. rodzinnych, rekreacyjnych, kulturalnych i satysfakcja stąd płynąca przewyższa owe uciążliwości, a ostateczny bilans emocjonalnych przeżyć jest dodatni.

Nasuwa się więc pytanie, jak to wszystko załamuje się w przeżyciach pracownika, jakie wywołuje w nim emocje? Kiedy praca ma dla niego znaczenie, nabiera wartości i pociąga go? Jak można tę wartość powiększać?

Nadawanie i powiększanie wartości motywacyjnej pracy jest więc zagadnieniem bardzo złożonym i bywa różnie rozwiązywane. Można tu zatem odnotować liczne próby i propozycje wnoszące określone spojrzenie do interesującego nas tematu.

Na uwarunkowania chęci do pracy ma także istotny wpływ osobowość danego pracownika. Szczególnie ważne jest w nim egoistyczne /indywidualistyczne/ lub społeczne nastawienie do pracy. Niektórzy teoretycy i badacze twierdzą, że praca człowieka zawsze wynikała i wynika z jego nastawień egoistycznych, powodowana jest tylko interesem osobistym. Wielu z kolei twierdzi, iż człowiek od zarania swych dziejów pracował w zasadzie przede wszystkim dla innych.

Osobowość człowieka kształtuje się przez kulturę. Jego potencjał genetyczny rozwija się w takim kierunku i nabiera takiego kształtu, jaki wyznacza mu kultura. Jego myślenie, odczuwanie i działanie kształtowane jest przez nią od najmłodszych lat. Ona wyznacza cele i sposoby ich osiągania przez wzory rzeczy, znaki i

symbole oraz zachowania, u podstaw których leżą ukształtowane w procesie historycznym zasadnicze orientacje wartościujące kulturę danego społeczeństwa w określonym czasie.

Orientacje te wyrażają dominujące tendencje danego etosu kulturowego, a zasadniczą rolę odgrywają w nich wzory osobowe, których stałość zależy od trwałości odpowiadających im sytuacji społecznych. Jedne bez drugich nie mogą dłużej trwać, gdyż rodzą się konflikty i dochodzi do zmiany albo wzorów, albo warunków instytucjonalnych i sytuacji społecznych.

Postulowany wzór osobowy człowieka zakłada uspołecznienie jego osobowości. We wzorze tym jest także miejsce na pracę, Wymagania ogólne i szczegółowe przypisane do określonych ról zawodowych mogą być bardziej lub mniej cenione przez dane społeczeństwo. Niektóre z nich mogą wybijać się na czoło przed inne. Te z kolei, których realizacja zapewnia pomyślność wykonawcy, składają się na rzeczywiste wzory pracy w danej kulturze. Jeżeli będzie to dokładność, sumienność i coraz wyższa jakość efektów pracy, wówczas wzory takie pobudzają i rozwijają chęć do pracy. Jeżeli zaś pomyślność życiowa omijałaby uczciwych, zaangażowanych i odpowiedzialnych pracowników, a stawałaby się udziałem tych, którzy charakteryzują się nieróbstwem, cwaniactwem, pozorantwem, brakiem odpowiedzialności itp., to wzory takie hamowałyby i wyniszczały nawet najlepiej rozwinięte motywacje i postawy.

Jan Paweł II pisze: "Jeżeli praca - w wielorakim tego słowa znaczeniu - jest powinnością, czyli obowiązkiem, to jest ona równocześnie źródłem uprawnień po

stronie człowieka pracującego. Uprawnienia te należy rozpatrywać w szerokim kontekście ogółu praw właściwych człowiekowi, z których wiele zostało już proklamowanych przez odnośne instancje międzynarodowe i gwarantowanych coraz bardziej przez poszczególne państwa w stosunku do własnych obywateli. Poszanowanie tego szerokiego ogółu praw człowieka stanowi podstawowy warunek pokoju w świecie współczesnym - zarówno pokoju wewnątrz poszczególnych państw i społeczeństw, jak też w obrębie stosunków międzynarodowych..."[1/].

Już w latach dwudziestych naszego stulecia zauważono, że mobilizowanie pracowników do lepszej pracy w oparciu o stworzenie lepszych warunków fizycznych, organizacyjnych i ekonomicznych nie zawsze przynosi pożądane rezultaty. W wyniku badań, analiz i dalszych dociekań stwierdzono, że intensywniejsza praca wynika także z klimatu społecznego.

Dziś przywiązuje się coraz większą wagę do poziomu warunków moralnych i stosunków międzyludzkich w procesie pracy. Ruch "human relations" /stosunków międzyludzkich/ rozwija się tu coraz intensywniej. Uwaga praktyków i badaczy koncentruje się teraz przede wszystkim na takich stosunkach międzyludzkich, atmosferze czy klimacie społecznym w procesie pracy, w których pracownik czułby się dobrze, był zadowolony i pracował wydajnie. Przesuwa się więc akcent: z relacji między człowiekiem i maszyną na stosunki i więzi między ludźmi, ze struktury pionowej na poziomą: z więzi organizacyj-

---

1/ Jan Paweł II, Encyklika, "Laborem exercens", Watykan 1981, s. 32.

nych, bezosobowych, służbowych na osobiste; z autorytarnego stylu zarządzania na partnerski, demokratyczny, dostosowany do wymagań sytuacji, o rzeczywistym a nie instytucjonalnym autorytecie przełożonego. "Nierzadko ludzie pracy - pisze Jan Paweł II - mogą uczestniczyć i faktycznie uczestniczą w zarządzaniu i kontroli produkcji przedsiębiorstw. Poprzez odpowiednie stowarzyszenia wywierają oni wpływ na warunki pracy i wynagrodzenie, jak też na ustawodawstwo społeczne. Równocześnie jednak poszczególne systemy ideologiczne lub systemy władzy, oraz nowe układy, jakie zaistniały na różnych poziomach współżycia ludzkiego, pozwoliły przetrwać rażącym niesprawiedliwościom lub też wytworzyły nowe ich formy"[1/].

Stosunki społeczne w środowisku pracy nie przebiegają więc w próżni i nie da się ich sprowadzić tylko do wymiaru psychologicznego. Przebiegają one na określonym podłożu - w realizacji określonych wartości, których osiąganie jest odpowiednio normowane i sankcjonowane[2/].

Owe wartości, normy i sankcje zależą w dużej mierze od ośrodków czy centrów decyzyjnych, mogą one służyć różnym jednostkom, grupom czy całemu społeczeństwu. Na ogół historia pokazuje, iż tam, gdzie nie było demokracji, interes całego społeczeństwa wystawiany był często na poważne i negatywne próby, nawet przez jednostki i grupy zdawałoby się bardzo patriotyczne. Mechanizm demokracji coraz lepiej sprawdza się w przeciwdziałaniach wszelkim wynaturzeniom społecznym.

---

1/ Tamże, s. 17.

2/ S. Czajka, Człowiek i jego potrzeby w procesie pracy, Warszawa 1989.

Należy zatem stwierdzić, że stosunki społeczne, w tym także stosunki międzyludzkie nie są czymś oderwanym i niezależnym od obiektywnych uwarunkowań wynikających z panujących stosunków produkcji. Rzeczywiste struktury organizacyjne /społeczne, techniczne/, w ramach których odbywa się proces produkcji, podział pracy oraz podział dóbr, wyznaczają w głównej mierze zachowania międzyludzkie. Łatwo zauważyć, jak różnego rodzaju niedostatki i nieprawidłowości organizacyjne, utrudniające życie zawodowe i pozazawodowe, rzutują zdecydowanie na atmosferę społeczną. Ograniczanie motywacji tylko do psychologicznych manipulacji pracownikiem jest więc niewystarczające i dotyczy jedynie jej wierzchniej warstwy, czyli tego, co jest zmienne, mniej trwałe i często niepodstawowe. Takie motywowanie omija istotne i obiektywne uwarunkowania zachowań pracowniczych, a krótkotrwałe i pozorne efekty są nieskuteczne, nietrwałe lub zwodnicze. Jest ono podobne do leczenia zachowawczego, w którym likwiduje się tymczasowo objawy choroby ale nie usuwa się jej przyczyn.

Ludzi współdziałających ze sobą z okazji pracy łączy zatem szereg więzi. Są nimi wzajemnie spojeni już przez uczestnictwo w realizowaniu wspólnych zadań bądź samo sąsiadowanie ze sobą w codziennej pracy. Razem podlegają obowiązującym w zakładzie pracy regułom zachowania, zarówno formalnym, jak też nieformalnym. Razem też gromadzą doświadczenia zawodowe, doznają radości lub goryczy pracy. W rezultacie mają szereg identycznych potrzeb i interesów, które zbliżają ich do siebie, a także dają okazję do wzajemnych oddziaływań.

Więzi te oczywiście nie wyczerpują wszystkiego, co

ludzi łączy z okazji wspólnej pracy. Codzienne stykanie się ze sobą powoduje, że pracownicy z czasem przywykają do siebie i stają się sobie mniej lub bardziej bliscy. Oczywiście, istnieją tu dość znaczne różnice nasilenia więzi osobistej. Szereg bowiem ludzi świadomie unika bardziej serdecznych i bliskich kontaktów w swym środowisku zawodowym. Ale i oni stopniowo wchodzą w zażyłe stosunki, przynajmniej z niektórymi spośród kolegów czy koleżanek. Bowiem nie sposób jest utrzymać przez dłuższy czas daleko posuniętej rezerwy w stosunku do kręgu ludzi, z którymi razem pracuje się przez całe lata.

Wzajemne odnoszenie się ludzi pod względem emocjonalnym, pojmowane w szerokiej skali od przyjaźni aż do nienawiści, zależy nie tylko od częstości i intensywności wzajemnych kontaktów, lecz także od bardziej lub mniej skrystalizowanej struktury tych ostatnich, a także od osiągnięcia przez osoby kontaktujące się ze sobą mniejszego lub większego postępu w realizacji przyświecających im celów, które chciałyby osiągnąć w ramach grupy, wewnątrz której mają miejsce ich wzajemne kontakty. 1/

Więź osobista kształtująca się w grupach koleżeńskich niewątpliwie wpływa na morale pracownicze. To ostatnie bowiem, wyrażające mniejszy lub większy stopień przejęcia się pracownika celami pracy oraz normami postępowania konsekwentnie wynikającymi z tych celów, stanowi w dużej mierze produkt atmosfery panujący właśnie w grupie koleżeńskiej. Im bardziej spoista jest dana społeczność pracownicza, tym więcej zależy pojedyńczemu pracownikowi na dobrej opinii u współtowarzyszy. Czując się z nimi związany unika on okazji narażania się im - nawet

---

1/ M. Argyle, Psychologia stosunków międzyludzkich, Warszawa 1991 r.

nieraz za cenę ryzyka ewentualnych sankcji karnych ze strony przełożonych[1/].

Osobiste więzi ze współtowarzyszami pracy narzucają zatem pracownikowi dodatkowe zobowiązania. Musi on liczyć się z nimi bardziej, aniżeli w przypadku więzi li tylko rzeczowej. Może też popaść w konflikt sprzecznych obowiązków i oczekiwań, gdy dobro kolegów jest w kolizji z dobrem pracy i zakładu pracy. Z drugiej strony jednak pracownik wiele zyskuje na bliskich stosunkach ze swym otoczeniem.

Należy zatem podkreślić, że wysoka wydajność pracy oraz wysokie morale pracowników towarzyszą sobie tylko wówczas, gdy postawy zbiorowe właściwe danej grupie pracowniczej sprzyjają maksymalizacji wydajności roboczej. Prawdziwość tego twierdzenia ujawnia się szczególnie wyraźnie wtedy, gdy grupa pracownicza wykazuje dużą spoistość, tzn. gdy panuje w niej przyjacielska atmosfera i gdy przynależność do niej jest odczuwana przez pracowników jako wysoce pożądana. Taka grupa pracownicza może dowolnie manipulować wydajnością bądź ją ograniczając, bądź podwyższając, niezależnie od kształtowania postaw wobec pracy pojedynczych jej członków[2/].

Podsumowując należy stwierdzić, że harmonijny układ stosunków wewnątrz danego zespołu ludzi ze sobą współpracujących zależy od krystalizacji wśród nich układu

---

1/ S. Kwiatkowski, Produkcyjne zachowanie jednostki w zespole pracowniczym, Warszawa 1977.

2/ Z. Markocki, Społeczno-wychowawcze problemy ruchu przodownictwa i współzawodnictwa w wojsku, Warszawa 1987.

mocnych i wzajemnie uzupełniających się więzi zarówno rzeczowych, jak też i osobistych. Przy czym ani jedne, ani też drugie z nich nie mogą nadmiernie przytłaczać pozostałych. Wtedy bowiem zespół popada w skrajność odbijającą się ujemnie na jego istnieniu i działaniu. Mianowicie ulega on przekształceniu bądź w zażyłe grono przyjacielskie traktujące drugoplanowo zadania robocze, bądź niejako w bezosobowy aparat, w którym człowiek źle się czuje.

## Rozdział V

### MOTYWY PRACY I ICH ZNACZENIE W WYCHOWANIU

Praca wpływa na rozwój człowieka: ujawnia jego wrodzone możliwości oraz doskonali zdolności fizyczne i umysłowe. Praca tworzy środowisko społeczne, kształtuje postawy, pozwala człowiekowi projektować działanie na przyszłość.

Jakie zatem uczucia powodują ludźmi przy podejmowaniu pracy oraz skłaniają ich do określonego działania? Zasadniczą przyczyną zmuszającą człowieka do pracy jest konieczność zapewnienia sobie i swojemu potomstwu możliwości życia. W instytucjach o charakterze wychowawczym motywem jest także chęć dobrego wywiązania się z powierzonych zadań i obowiązków. U podstaw tego zjawiska społecznego znajdują się motywy ludzkiego działania.

Motywem, inaczej pobudką, działalności człowieka jest dążenie do zaspokojenia określonych potrzeb. Pobudki i motywy materialne i pozamaterialne, intelektualne, ekonomiczne i społeczne przeplatają się. Niekiedy wręcz nie sposób określić, jaki jest główny motyw danego działania. Na przykład dążenie do podniesienia kwalifikacji wynika niewątpliwie z ambicji, z chęci zajęcia lepszej czy wyższej pozycji społecznej, ale równocześnie zawiera w sobie motywy ekonomiczne - dążenie do uzyskania lepszego wynagrodzenia. Działalność społeczna jest przede wszystkim wyrazem wewnętrznej potrzeby psychicznej, łączy się jednak z chęcią zaspoko-

jenia określonych ambicji[1]. Centralnym zagadnieniem problematyki zachęt jest motywacja działalności człowieka w ogóle, a w przypadku instytucji wychowującej i szkolącej poprzez pracę - działalność produkcyjna. U podstaw funkcjonowania mechanizmu motywacji występujących w sferze produkcji leżą różnorodne potrzeby człowieka, których znaczenie polega na tym, że wyznaczają kierunki jego działalności produkcyjnej, zachowania itp. Szczególną uwagę zwraca się na potrzeby: sprawiedliwego wynagradzania i traktowania, pewności swej ekonomicznej egzystencji, poważania oraz nadziei na awans[2].

Współzależność występująca między zachętami, a potrzebami człowieka polega na tym, że te ostatnie są motywacją działalności produkcyjnej człowieka służącej w ostatecznym rachunku ich zaspokojeniu. Zachęty wpływają na kształtowanie postawy człowieka przez wzmaganie lub osłabianie istniejących motywacji. Najogólniej można powiedzieć, że stan psychiczny człowieka, uświadamiany przez niego w zakresie wystarczającym, wyzwala w człowieku dążenie do zaspokajania aktualnych lub przyszłych potrzeb[3].

Na podstawie tego należy stwierdzić, że potrzeby wyznaczają aktywność produkcyjną człowieka oraz świadczą o tym, że: wywołane przez potrzeby czynności utrwa-

---

1/ S. Czajka, Człowiek i jego potrzeby w procesie pracy, Warszawa 1989.

2/ S. Łypacewicz, Kształtowanie stosunków międzyludzkich, Warszawa 1974, s. 74.

3/ Z. Zieleniewski, Organizacja zespołów ludzkich, Warszawa 1976.

lają się i stają nawykiem.

W nauce występuje duża różnorodność poglądów i koncepcji na temat potrzeb warunkujących ludzkie działanie i aktywność w pracy. F. Michoń wymienia następujące motywy:[1/]

- potrzeby fizjologiczne,
- potrzeby bezpieczeństwa,
- potrzeby przynależności i miłości,
- potrzeby uznania,
- potrzeby samoaktualizacji,
- potrzeby wiedzy,
- potrzeby estetyczne.

Podobnie ujmuje motywacje T. Tomaszewski. Według tego autora motywacja aktywności ludzkiej opiera się nie tylko na potrzebach lecz również na zadaniach wynikających z uczestnictwa człowieka w różnych systemach społecznych organizacji, przez które człowiek zaspokaja swoje potrzeby[2/].

S. Czajka uważa, że obok motywów o charakterze społeczno-naturalnym, towarzyszącym człowiekowi od urodzenia, istnieją także motywy odgrywające rolę "motoru napędowego" w psychice człowieka. Zdaniem wspomnianego autora jest to motyw zarobku, który wiąże się z wydajnością pracy w przedsiębiorstwie i oszczędzaniem poza nim[3/].

---

1/ F. Michoń, Organizacja i kierowanie w przedsiębiorstwie w świetle socjologii i psychologii pracy, Warszawa 1972, s. 111-112.

2/ T. Tomaszewski, Automatyzm i świadomość w pracy produkcyjnej, Warszawa 1959, s. 257 i nast.

3/ S. Czajka, Człowiek i jego potrzeby w procesie pracy, Warszawa 1989.

Współczesna pschologia wykazuje coraz więcej zainteresowania sprawą motywów nie tylko w pracy, ale każdego postępowania i działania. Dawniej przypuszczano, że motywy działania mają charakter przede wszystkim intelektualny, a więc są wynikiem świadomego rozumowania. Obecnie uważa się, że w psychice człowieka, w motywach jego działania istotną rolę odgrywają popędy i uczucia. Wpływa to na ogólne zachowanie się człowieka w pracy i poza nią[1/]. Jednym z często spotykanych motywów pracy jest wrodzona tendencja człowieka do naśladowania. P. Guillaume stwierdza, że znaczenie naśladowania w życiu ludzkim jest olbrzymie. Większa część wychowania w najbardziej ogólnym znaczeniu tego słowa, to znaczy przyswajanie sobie przez młodzież sposobów działania, odczuwania i myślenia swego środowiska, rozwój potrzeb, polega na naśladowaniu. Autor ten także uważa, że w dziedzinie kształtowania postaw w toku pracy, dominujące miejsce zajmują motywy zaspokajania ambicji oraz chęci dania dowodu, że nie jest się "pierwszym lepszym"[2/].

Wielu autorów uważa także, że pozytywne postawy w toku pracy kształtują odpowiednie bodźce. A. Maslow[3/] wyróżnia następujące czynniki kształtujące postawy człowieka w procesie pracy: fizjologiczne, ekonomiczne i pozaekonomiczne. Zdaniem tego autora bodźce fizjologiczne wynikają z najbardziej podstawowych potrzeb człowieka, takich jak pożywienie, mieszkanie, ubranie

---

1/ S.L. Rubinsztejn, Podstawy psychologii ogólnej, Warszawa 1962.

2/ P. Guillaume, Podręcznik psychologii, Warszawa 1969.

3/ Za : S. Czajka, Człowiek i jego potrzeby w procesie pracy, Warszawa 1989.

itp. Uogólniając stwierdza, że są one wynikiem procesu wymiany materii zachodzącej między człowiekiem a przyrodą. Bodźce ekonomiczne /zachęty materialne/, A. Maslow wiąże z następstwami rozwoju potrzeb człowieka, a bodźce pozaekonomiczne wynikają według niego z różnych form i sposobów zachęt człowieka do pracy. Bodźce oddziaływujące na człowieka można także podzielić według: źródeł ich pochodzenia, sposobów oddziaływania, zasięgu stosowania, okresu działania, skutków jakie wywierają w przypadku jednostki lub grupy, roli odgrywającej w danym systemie społecznym[1/].

Na tej podstawie można powiedzieć, że bodźce wpływające na człowieka w toku pracy mają charakter materialny i moralny. Pierwsze z wymienionych wyżej bodźców można łączyć z różnorodnymi sposobami rzeczowych lub przedmiotowych oddziaływań. Zaś drugie - tzw. bodźce moralne z systemem interakcji opierających się na wartościach etycznych, emocjonalnych lub estetycznych. Do tego systemu nawiązuje X. Gliszczyńska i proponuje stworzenie nowego modelu motywacji pracy, w którym termin potrzeby zastępuje pojęciem wartości. Autorka ta uważa, że w pierwszym rzędzie należy zająć się wartościami, które człowiek ceni i chce osiągnąć w procesie pracy. Według niej są to następujące cele działań jednostki:

---

1/ J. Sztumski, Kształtowanie się i funkcjonowanie bodźców ekonomicznych i pozaekonomicznych wpływających na wydajność w pracy w przemyśle, Toruń 1976.

- rozwój człowieka w procesie pracy i widoczne efekty tego rozwoju,
- procesy poznawcze człowieka,
- wartości ekonomiczne,
- aktualność zawodowa,
- upodmiotowienie działania człowieka,
- samorealizacja człowieka w pracy,
- rozumienie miejsca człowieka w środowisku pracy /opinie o pracy, o sobie, chęć otrzymania informacji o wynikach własnej pracy/,
- poczucie sprawstwa,
- możność oddziaływania człowieka na otoczenie,
- problem kary i nagrody w działalności gospodarczo-produkcyjnej człowieka[1/].

Uogólniając można powiedzieć, że wspomniana autorka sprowadza system bodźców oddziaływujących na człowieka do następujących funkcji:
- pobudzania organizmu ludzkiego do działania,
- odgrywania roli sygnalizacyjno-informacyjnych,

oraz
- pobudzania człowieka do pożądanej aktywności poprzez kary i nagrody.

X. Gliszczyńska uważa, że człowiek poprzez poznawanie i działanie w środowisku pracy nadaje mu określoną wartość. Zdaniem tej autorki powyższa zależność jest następująca:
- ludzie podejmując działanie, mają obraz otaczającej rzeczywistości i pewne wyobrażenie zmian, które chcą w niej przeprowadzić,
- warunkiem sprawnego działania jest stały napływ informacji o efektach pracy człowieka, o zgodności lub

---

1/ X.Gliszczyńska, Motywacja do pracy, Warszawa 1981.

niezgodności między tym co zamierzał, a tym, co osiągnął.

Autorka twierdzi, że poczucie sprawstwa i oddziaływania na swoje otoczenie oraz kształtowanie go według własnego zamysłu powinno być dostępne dla każdego człowieka. Dużą wartość dla człowieka stanowi również zdobywanie informacji o otoczeniu, miejscu w środowisku pracy. Jednostka pragnie dostępnej i szybkiej informacji o wynikach swojej pracy. Jednakże może się tak zdarzyć, że informacja jest dla niej niedostępna. "Jest to skutek funkcjonowania "klik nieformalnych". Więzi występujące między ludźmi w tych strukturach opierają się na dysponowaniu informacją. Działa to w ten sposób, że klika udostępnia informację jednym ludziom, a pozbawia jej innych. W organizacjach formalnych selekcja informacji pozostaje w gestii ludzi na najwyższym szczeblu hierarchii służbowej i wchodzi w zakres nagród i kar, jakimi dysponuje instytucja wobec jednostki"[1/]. Są to tzw. bodźce pozytywne i negatywne. Bodźce pozytywne to przede wszystkim system nagród materialnych i moralnych, którego celem jest wywarcie wpływu na ludzi w kierunku pożądanym przez stosującego te bodźce. Bodźce negatywne obejmuje system kar oraz innych sankcji i dolegliwości, ma to na celu powstrzymywanie ludzi od działań i zachowań niepożądanych przez stosującego bodźce negatywne. Zarówno bodźce pozytywne jak i negatywne mogą w określonych warunkach stawać się antybodźcami.[2/] Terminem tym można określić zespół bodźców wywołujący skutek przeciwny do zamierzonego.

---

1/ Tamże, s. 60 - 61.

2/ X. Gliszczyńska, Psychologiczny model efektywności pracy, Warszawa 1991 r.

Ze względu na odgrywaną rolę w danym systemie bodźce należy także podzielić na podstawowe i dodatkowe. Do podstawowych zalicza się te, które są stosowane systematycznie i mieszczą się w stałych oczekiwaniach człowieka pracującego, np. nagrody za wynalazczość, udział w ruchu racjonalizatorskim. Dodatkowe bodźce to te, które są sporadyczne, np. awanse[1/].

W terminologii dotyczącej pracy można spotkać pojęcia związane z zachętami moralnymi do pracy. Są to potrzeby uznania, pozytywnej oceny i wyróżnienia za dokładną i solidnie wykonaną pracę. Zaspokajanie wyżej wymienionych potrzeb stanowi niezwykle ważny czynnik kształtowania postaw w toku pracy. Ma zatem rację T. Sieczyński, pisząc "podejmując pracę oczekujemy nie tylko wynagrodzenia, ale chcielibyśmy również, aby nasz wysiłek był społecznie przydatny, znalazł uznanie i sprawiedliwą ocenę zarówno przełożonych jak i kolegów"[2/].

Zadowolenie z pracy stanowi także istotny składnik szerzej pojmowanej motywacji czy dobrego społecznego samopoczucia człowieka. Dlatego rozpatrując to zagadnienie uwzględniamy przede wszystkim aspekty pedagogiczne i psychologiczne. Zadowolenie z pracy odczuwane przez konkretną osobę wynika z faktu, że zdołała ona przez pracę zrealizować zamierzone cele zgodne ze swoimi pragnieniami. Zdaniem S. Czajki można wyróżnić trzy

---

1/ S. Czajka, Człowiek i jego potrzeby w procesie pracy, Warszawa 1989.

2/ T. Sieczyński, Jak wyróżniać najlepszego pracownika, Warszawa 1969, s. 4.

źródła zadowolenia z pracy. Pierwszym najważniejszym są motywy, które skłoniły człowieka do pracy solidnej i wydajnej. Drugim jest postępowanie przełożonych wobec podwładnych i wynikające stąd nadzieje. Trzecim są przeróżne złudzenia i mity jakim ulegają poszczególni ludzie na skutek błędnej oceny i interpretacji własnych możliwości, jak też warunków pracy[1].

Uogólniając można powiedzieć, że zadowolenie lub ściślej stopień zadowolenia - odgrywa w psychologii i pedagogice pracy kluczową rolę. Dużą rolę przypisuje się tu odczuciom człowieka w okresie adaptacji do pracy. Dlatego gdy występują rozbieżności w świadomości człowieka między obrazem idealnym /pracy/ a rzeczywistością powstaje szereg określonych skutków:

- człowiek usiłuje zmienić porządki w miejscu pracy, dostosować stan faktyczny do własnych wyobrażeń,
- człowiek istotnie zmienia istniejące porządki w stopniu wystarczającym do wywołania subiektywnego uczucia zadowolenia,
- człowiek zmienia siebie /kształtują się negatywne lub pozytywne postawy/ przystosowując się do istniejących warunków zewnętrznych,
- człowiek zmienia się częściowo - siebie, a częściowo warunki zewnętrzne[2].

Z inną sytuacją można mieć do czynienia wtedy, gdy na zadowolenie z pracy nie mają wpływu społeczne warunki pracy. Dzieje się tak wtedy, gdy człowiek z przyczyn obiektywnych lub subiektywnych nie może osiągnąć zadowolenia z pracy. W takim przypadku zadowolenie przesuwa

---

1/ S. Czajka, Tamże.

2/H. Olesiak, Adaptacja młodych pracowników w środowisku pracy, Katowice 1974.

się na czynniki pośrednie, takie jak: zarobek, perspektywy awansu, nagrody, możliwości podnoszenia kwalifikacji. Zjawisko to nie zawiera elementów negatywnych, ale stopień adaptacji jednostki jest mniejszy. Idealnym stanem jest sytuacja, w której człowiek jest zadowolony zarówno z pracy jak i towarzyszących jej warunków[1/].

Utrzymujące się przez dłuższy czas niezadowolenie z pracy prowadzi do zwątpienia, że praca stanie się twórcza i interesująca, że będzie źródłem zadowolenia i satysfakcji. Stan zadowolenia i niezadowolenia zależy w znacznym stopniu od świadomego lub nieświadomego zaangażowania się emocjonalnego. Źródłem zadowolenia człowieka z pracy jest więc stan równowagi między potrzebami i aspiracjami. Mówiąc bardziej szczegółowo jest to stosunek sumy potrzeb konkretnego człowieka do stopnia ich faktycznego zaspokojenia[2/]. Zadowolenie jednostki jest więc rezultatem konfrontacji jej oczekiwań z rzeczywistością. W części empirycznej opracowania w wyniku porównania obiektywnej rzeczywistości z oczekiwaniami poszczególnych żołnierzy pojawią się zróżnicowane ich subiektywne oceny rzeczywistości pracy i służby wojskowej. Będą to opinie żołnierzy dotyczące następujących warunków pracy i służby wojskowej:

- treści pracy i warunków organizacyjno-technicznych i socjalno-bytowych, charakteru pracy, stosunków międzyludzkich, wyróżnień i kar, możliwości podnoszenia kwalifikacji, zadowolenia i aktywności w pracy itp.

---

1/ M. Nowicki, Kształtowanie i pierwsza praca wykwalifikowanych robotników, Warszawa 1970.

2/ Tamże, s. 145.

Jeżeli w ogólnej ocenie istniejących obiektywnie warunków pracy i służby wojskowej będą dominowały opinie pozytywne, to można będzie powiedzieć o dużym zadowoleniu żołnierzy.

## R o z d z i a ł VI

### PROBLEMATYKA CZYNNIKÓW KSZTAŁTUJĄCYCH POSTAWY W TOKU PRACY

Generalnie przez czynniki kształtujące postawy w toku pracy rozumieć będziemy pewien zespół warunków lub okoliczności społecznych, które charakteryzują się wewnętrznymi właściwościami ilościowymi i jakościowymi, występującymi jako odrębne elementy składające się na całokształt przyczyn określonego typu postaw wobec pracy.

Wielu badaczy podejmujących ten problem czynniki warunkujące postawy dzieli na dwie podstawowe grupy: obiektywne i subiektywne. S. Czajka przyjmując wymieniony wyżej podział interesujących nas czynników wymienia wśród nich jako zasadnicze:

- organizację pracy,
- obiektywną ocenę wkładu pracy i sprawiedliwe jej wynagrodzenie,
- poczucie współgospodarowania zakładem pracy,
- wychowanie społeczno-moralne pracowników[1/].

Do grupy czynników obiektywnych możemy zaliczyć przede wszystkim warunki pracy - fizyczne i społeczne, które łącznie stanowią środowisko pracy. Wśród fizycznych warunków pracy należy eksponować znaczenie takich czynników jak: lokalizacja stanowiska pracy, temperatura, oświetlenie, warunki bhp, narzędzia pracy. Natomiast do społecznych warunków pracy zali-

---

1/ S. Czajka, Człowiek i jego potrzeby w procesie pracy, Warszawa 1989 r.

czamy: płace, stosunki z kolegami w pracy, możliwości awansu, całokształt spraw związanych z organizacją pracy. Z kolei do czynników subiektywnych, warunkujących stosunek do pracy zaliczamy przede wszystkim motywacje pracowników, stosunek do zawodu, zadowolenie z pracy oraz postawy wobec wymienionych wyżej warunków pracy.

Podobnego podziału czynników dokonali W. A. Jadow, W. P. Rożina i A. G. Zdrowomysłow. Według nich czynniki obiektywne, warunkujące określony typ stosunku do pracy to całokształt stosunków społecznych, a przede wszystkim stosunków produkcyjnych. Autorzy ci wskazują na konieczność rozróżniania pojęć czynników obiektywnych i czynników niezależnych, gdyż te ostatnie /ich zdaniem/ mogą być zarówno subiektywne i obiektywne w sensie filozoficznym. Do drugiej z wyróżnionych kategorii - czynników subiektywnych - zaliczają takie zmienne niezależne, jak: system wartości człowieka, jego zainteresowania itp. Innym z zaprezentowanych przez tych autorów sposobem klasyfikacji czynników jest ich podział na ogólne i konkretne. Uważają, że najogólniejszymi czynnikami kształtującymi postawy w toku pracy są: podstawowe cechy systemu społeczno-politycznego oraz zespół wartości uznawanych przez naród. Czynniki te działają bezpośrednio poprzez grupy decyzji organów państwa w zakresie podstawowych problemów życia kraju. Czynniki te wplatają się w konkretne warunki pracy, które wpływają na postawy wobec pracy[1/].

1/ W. A. Jadow, W. P. Rozina, A. G. Zdrowomysłow, Człowiek i jego praca, Warszawa 1971.

T. Nowacki i H. Barankiewicz przedstawiają inny podział czynników kształtujących postawy człowieka w toku pracy. Uważają, iż czynników tych należy poszukiwać w warunkach zewnętrznych, w których żyje i działa człowiek /środowisko pracy, grupa robocza itp./, a także w samym człowieku /jego motywach, uznawanych wartościach, zasadach postępowania, wiedzy itp./. Podkreślają oni także, że należy pamiętać - w związku z uwarunkowaniami środowiska szkoleniowego pracy - o czynnikach związanych z samym wychowawcą /kwalifikacje pedagogiczne oraz stosunek do zadań zawodowych/, a ponadto - o determinantach tkwiących w strukturze tzw. ogólnospołecznego systemu wychowawczego. Uważają również, że mając na względzie wspomniane warunki zewnętrzne nie można przeoczyć istnienia zasady determinizmu, która mówi, iż działają one przez warunki wewnętrzne, przy czym te ostatnie kształtują się z kolei pod wpływem oddziaływań zewnętrznych. Stwierdzają także, że w świetle tej zasady ustosunkowanie się jednostki do pracy stanowi z jednej strony efekt wychowania przez pracę, a z drugiej - współdecyduje /jako czynnik osobowościowy/ o jego skuteczności. Ich zdaniem, to co jest efektem działania człowieka, staje się także jego dalszym motorem[1/]. Uogólniając można powiedzieć, iż w toku pracy utrwalają się nie tylko zachowania człowieka, lecz i jego stosunek do działań związanych z tymi zachowaniami.

---

1/ T. Nowacki, Praca i wychowanie, op. cit., H. Barankiewicz, Praca a kształtowanie osobowości ucznia, Warszawa 1966.

B. H. Sterniczukowie dokonują bardziej szczegółowego podziału i w grupie czynników zewnętrznych kształtujących postawy jednostki wobec pracy wyodrębniają ich następujące rodzaje:

- treści pracy, w tym stopień autonomii, zróżnicowanie czynności pracy, możliwość samokontroli, identyfikację z wykonywanym zajęciem, stopień wykorzystania umiejętności oraz możliwość zaspokajania potrzeby podwyższania kwalifikacji i awansu,
- wynagrodzenie,
- organizacyjno-techniczne warunki pracy,
- socjalno-bytowe warunki pracy,
- grupa robocza, w tym jej wielkość, spójność, możliwość interakcji, rodzaj i typ stosunków międzyludzkich w grupie /stosunek do kolegów, przełożonych/[1].

Wspomniani autorzy uważają, iż do roli pierwszoplanowej, w procesie kształtowania postaw wysuwają się czynniki związane z treścią wykonywanej pracy. Ich zdaniem czynnik ten określa, w jakim stopniu wykonywana praca jest dla człowieka atrakcyjna, sama przez się, niezależnie od jakichkolwiek innych korzyści, które może przynieść.

Wśród polskich badaczy na rolę treści pracy zwraca uwagę między innymi A. Preiss. Autorka badała stosunek do pracy techników, zatrudnionych w dwóch zakładach o

---

1/ B. H. Sterniczukowie, Postawy wobec pracy, Warszawa 1979.

2/ A. Preiss, Technicy w zakładach przemysłowych, Warszawa 1976.

zróżnicowanym stopniu automatyzacji pracy i tym samym jej treści. Zróżnicowanie stopnia automatyzacji pracy stanowi jej zdaniem podstawową zmienną różnicującą preferencyjne wartości w życiu i pracy, oceny wykonywanej pracy, adaptację do pracy, a więc tego co autorka określa stosunkiem do pracy. Oczywiście różnice w treści pracy nie są jedynym czynnikiem kształtującym w omawianym przypadku stosunek techników do pracy. Szczególnie interesująca jest interpretacja wpływu wykształcenia na zmienne traktowane jako wskaźniki tego stosunku. Wyższy poziom wykształcenia powoduje powstawanie szczególnie wysokich aspiracji i wymagań w stosunku do pracy, które w efekcie obniżają zadowolenie i przyczyniają się do bardziej krytycznych ocen wykonywanej pracy.

K. Doktór do najważniejszych czynników związanych z pracą zalicza: nagrody, awanse, wynagrodzenie za pracę. Zdaniem autora, trudno jest jednoznacznie określić charakter zależności między wynagrodzeniem a postawami wobec pracy, gdyż są one modyfikowane przez wiele innych współwystępujących czynników. Stwierdza on, że wypadkowa wynagrodzenia za pracę ma znaczenie w porównaniu z płacami innych ludzi[1/].

W. Jarmołowicz określa tę prawidłowość stwierdzeniem, że zainteresowanie płacą, pozostaje głównym motywem pracy. Jej zdaniem znaczenie płac dla człowieka rośnie w sytuacji, gdy jednostka zmuszona jest kompensować sobie niedostatki związane z wykonywaną pracą /brak

---

1. K. Doktór, Przedsiębiorstwo przemysłowe, Studium Socjologiczne zakładów przemysłu metalowego "H. Cegielski", Warszawa 1964.

możliwości wykorzystania swoich zdolności, kwalifikacji itp./. Wspomniana autorka uważa, że płaca stanowić może doniosły środek wychowawczego oddziaływania na człowieka, tym bardziej, że przez wielu ludzi jest traktowana jako istotny wyraz oceny i uznania dla ich wkładu pracy[1/].

Jan Paweł II w encyklice "Laborem excercens" stwierdza, że sprawiedliwa zapłata jest nagrodą za wykonaną pracę. Jego zdaniem nie ma ważniejszego sposobu urzeczywistniania sprawiedliwości w stosunku pracownik - pracodawca, jak właśnie - zapłata za pracę[2/].

A. Sarapata wskazuje na następny ważny czynnik związany z procesem kształtowania postaw w toku pracy. Autor ten w badaniach nad tym problemem pisze, że istnieją obecnie trzy drogi awansu zawodowego:

- pierwsza - to osiągnięcie wyżej kwalifikowanego stanowiska roboczego,
- druga - to objęcie stanowiska kierowniczego niższego dozoru,
- trzecia - to objęcie stanowiska inżynieryjno-technicznego lub admonistracyjnego.

Autor stwierdza także, że dla większości ludzi synonimem awansu jest wzrost płac, natomiast posiadanie władzy nie oznacza w ogóle awansu[3/].

Kolejnym czynnikiem kształtującym postawy są organizacyjno-techniczne warunki pracy. Powyższy czynnik jest ważnym motywem człowieka określającym zadowolenie z pracy.

---

1/ W. Jarmołowicz, Kształtowanie się wydajności i stosunku do pracy młodego pokolenia robotników, Warszawa-Poznań 1977, s. 73.

2/ Jan Paweł II, Laborem..., op.cit..

3/ A. Sarapata, Socologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego, Warszawa 1965.

Niezaspokojenie oczekiwań jednostki związanych z pracą może być łagodzone bardzo dobrymi organizacyjno-technicznymi warunkami pracy. Złe warunki organizacyjno-techniczne mogą doprowadzić do wzrostu frustracji i niezadowolenia z pracy. Młodzież pracująca jest zorientowana w zagadnieniach organizacji pracy. Dlatego nieumiejętna organizacja pracy /złe narzędzia, maszyny i surowce/ zwiększa wysiłek fizyczny i napięcie nerwowe. Niesprawności w podziale pracy w grupie roboczej, trudności w koordynacji, przy jednoczesnej presji na wydajność, powodują napięcia, konflikty - złą atmosferę pracy.

Bardzo szeroki zakres ma pojęcie organizacji pracy w ujęciu T. Kotarbińskiego: "...pewien rodzaj całości ze względu na stosunek do niej jej własnych elementów, mianowicie taka całość, której wszystkie składniki współprzyczyniają się do powodzenia całości"[1/]. Termin "organizacja" autor ten stosuje w stosunku do wszelkiego rodzaju rzeczy - ożywionych i nieożywionych, zorganizowanych w drodze świadomego aktu organizowania ich przez kogoś.

Kolejny czynnik kształtujący postawy człowieka wobec pracy to tzw. warunki socjalno-bytowe. B.H. Sterniczukowie traktują warunki socjalno-bytowe jako samodzielne czynniki motywacyjne. Ich zdaniem ważne są one w połączeniu z innymi czynnikami jako dopełnienie zadowolenia z pracy. Uważają, że warunki socjalno-bytowe nie mogą zrekompensować niezadowolenia z innych elementów sytuacji pracy. Ich zdaniem, analizując postawy wobec pracy, należy zwrócić uwagę, że niezadowolenie ze wspomnianych warunków może wywołać negatywną postawę wobec instytucji

---

1/ T. Kotarbiński, Traktat o dobrej robocie, Warszawa 1969, s. 74.

wychowującej. Piszą, że "...zadowolenie ze stołówki, szatni, łaźni nie musi od razu stworzyć postaw zaangażowanych w pracę. Lecz brak podstawowych urządzeń lub ich niezadawalający stan na pewno nie pomaga w zmianie postaw na bardziej pożądane z punktu widzenia celów instytucji wychowującej interesów społecznych"[1/].

Istotną rolę w kształtowaniu pozytywnych postaw wobec pracy stanowią również stosunki międzyludzkie. S. Kwiatkowski określa je jako układ kontaktów osobowych i ich konsekwencji w odniesieniu do ludzi współpracujących ze sobą[2/]. J. Wacławek wskazuje na cztery podstawowe grupy czynników wyznaczających stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy. Pierwszą stanowią czynniki zewnętrzne dla instytucji wychowującej przez pracę, są to : charakter władzy, ustroju, zarządzania państwem, miejsce instytucji w społeczeństwie. Drugą grupę stanowi uwarstwienie, czyli podział instytucji według jej zróżnicowania społecznego oraz stopień i charakter wzajemnej współpracy między podwładnymi, podwładnymi i przełożonymi, przełożonymi i podwładnymi. Trzecia grupa czynników to zmiany w procesie produkcji w postępie techniki i organizacji oraz nierównomierności tych zmian. Czwarta grupa czynników kształtujących stosunki międzyludzkie to działalność przełożonych, kolegów z pracy, zmierzająca do nadania tym stosunkom pożądanego kierunku wychowawczego[3/]. Sporo miejsca w literaturze z tego

---

1/ H. B. Sterniczukowie, op. cit., s. 121.

2/ S. Kwiatkowski, Produkcyjne zachowanie jednostki w zespole pracowniczym, Warszawa 1977.

3/ J. Wacławek, Stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy, Warszawa 1970.

zakresu poświęca się dewiacyjnemu charakterowi stosunków międzyludzkich. Występują one najczęściej na gruncie różnicy zdań pomiędzy poszczególnymi członkami grupy roboczej, zespołu, przełożonymi a podwładnymi[1/]. Uogólniając powyższe rozważania należy stwierdzić, że występowanie w stosunkach międzyludzkich destrukcyjnych konfliktów ma duży wpływ na kształtowanie niepożądanych postaw wobec pracy.

---

1/ J. Szczepański, Społeczne warunki funkcjonowania przedsiębiorstwa przemysłowego, Warszawa 1972.

## R o z d z i a ł VII

## CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE POSTAWY ŻOŁNIERZY W TOKU PRACY W ŚWIETLE BADAŃ

W tym miejscu należałoby także odpowiedzieć na pytanie, jakie czynniki wpływają na kształtowanie postaw żołnierzy w toku pracy? W wyniku przeprowadzonych badań uzyskaliśmy szereg interesujących informacji. Kształtowanie pozytywnych postaw żołnierzy w procesie wychowania przez pracę uwarunkowane jest także wieloma czynnikami, które w najogólniejszym podziale stanowią: wpływ środowiska zewnętrznego na badanych oraz wyraz indywidualnych cech, predyspozycji i doświadczeń respondentów, wypadkową wpływów sytuacji wychowawczej. Te czynniki każdej z wymienionych grup, których wpływ na kształtowanie postaw w toku pracy wydawał się najistotniejszy, poddano empirycznej weryfikacji. Objęła ona:

- czynniki związane z pracą żołnierza /możliwość awansu, nagrody pieniężne, urlopy, przepustki, możliwość wykorzystania kwalifikacji z cywila, kwalifikacje zdobyte w wojsku/,
- organizacyjno-techniczne warunki pracy /organizacja pracy, godziny pracy, grupa robocza, rodzaj pracy, umiejętność działania w zespole, przodownictwo i współzawodnictwo, ilość pracy ręcznej, ilość pracy zmechanizowanej, warunki bhp/,
- warunki socjalno-bytowe /umundurowanie, wyżywienie, zakwaterowanie/,
- stosunki międzyludzkie,

- czynniki osobowościowe /zadowolenie z pracy, aktywność społeczna żołnierzy, poczucie własnej ważności /wartości/ w pracy, wybrane dane demograficzno-społeczne/.

## 7.1. Czynniki związane z pracą żołnierzy jako determinanty ich postaw

W trakcie badań dokonano sprawdzenia wpływu czynników związanych z pracą badanych żołnierzy na kształtowanie ich postaw, są to: treści i cele pracy, możliwości awansu, nagrody /pieniężne, przepustki, urlopy/, możliwości podwyższania kwalifikacji.

Analizę rozpoczęto od przedstawienia związków jakie zachodzą między wymienionymi czynnikami, a postawą globalną respondentów wobec pracy i służby wojskowej. Najistotniejszy wpływ na ukształtowaną pozytywną globalną postawę żołnierzy wywierają możliwości podwyższania kwalifikacji zawodowych /$V = 0{,}36$; $p < 0{,}01$/.

Z szerszych wypowiedzi respondentów wnioskować można, że osoby o "pierwszo-planowych" potrzebach związanych z zawodem zdobywanym w wojsku akcentowały ważność tej pracy. Badani żołnierze pozytywnie oceniali warunki, które bezpośrednio wpływały na ich działalność szkoleniowo-produkcyjną. W ramach tych okoliczności szczególne znaczenie przypisywali tym działaniom organizacyjnym i warunkom pracy, które zapewniały jej racjonalny i uporządkowany przebieg.

Brak potrzeby zdobycia nowych kwalifikacji lub podwyższania umiejętności zawodowych sprawił, że niektórzy respondenci przypisywali szczególną ważność do warunków fizyczno-technicznych i społecznych procesu pracy. Ta

grupa badanych żołnierzy spostrzegła swoją sytuację związaną z pracą poprzez pryzmat własnego udziału w realizacji zadań i czynności produkcyjnych.

Następnym czynnikiem, który wywierał istotny wpływ na postawy żołnierzy były urlopy, przepustki /$V_1$=0,30; $V_2$ = 0,25/ oraz nagrody pieniężne /V = 0,22/. Pozostałe analizowane czynniki są w nieistotnych związkach statystycznych z postawami badanych żołnierzy wobec pracy /V/ Cramera waha się w przedziale od 0,10 do 0,19 przy p - od 0,30 do 0,80/.

Z wypowiedzi badanych osób wykazujących obojętne i negatywne postawy wobec pracy i służby wojskowej wynika, że satysfakcjonujące znaczenie dla nich mają urlopy, przepustki i nagrody pieniężne /$V_1$ = 0,30 i $V_2$ = 0,22/, bezpieczny przebieg pracy, możliwość wygospodarowania przerw na odpoczynek i oderwania się od problemów pracy.

Podsumowując można stwierdzić, że w I i II etapie badań największe znaczenie dla badanych żołnierzy miało zdobycie w wojsku kwalifikacji zawodowych /głównie kierowcy pojazdów wielotonowych/, /V/ Cramera wynosi $V_1$ = 0,29 i $V_2$ = 0,28. Analogiczne zależności występują w przypadku postawy wobec kolegów /V = 0,29/ i przełożonych /V = 0,36/. Niepokojącym zjawiskiem jest fakt, że wyżej wymieniony czynnik nie ma istotnego wpływu na pozytywne postawy wobec wojska i jednostki wojskowej, /V/ Cramera wynosi $V_1$ = 0,13 i $V_2$= 0,16/.

## 7.2. Wpływ organizacyjno-technicznych i socjalno-bytowych warunków pracy na kształtowanie postaw żołnierzy

Zdaniem wielu wychowawców wojskowych duży wpływ na kształtowanie pozytywnych postaw żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej ma organizacja pracy. Specyfika udziału powyższego elementu w wychowaniu wyraża się w tym, że jest on środkiem oddziaływania naturalnego. Naturalny charakter procesów wychowawczych realizowanych na stanowisku pracy wynika z tego, że żołnierze pełnią tu określone role społeczne, wchodzą w różne związki oraz wywierają na siebie różny wpływ. Wychowuje sam proces realizacji zadań, prawidłowe zorganizowanie wykonastwa tak zadań prostych jak i złożonych, funkcjonalność urządzeń technicznych oraz ich estetyka. Przełożeni oddziałując na podwładnych /przestrzegając prawidłowości pedagogicznych/ przyzwyczajają ich do ładu i porządku, przestrzegania zasad, reguł i optymalnych sposobów pracy. Urządzenie stanowisk pozwala na ogół na bieżące sprawdzanie rezultatów, ustalenie jakie są przyczyny błędów i kto je popełnił. Stąd wzrasta poczucie odpowiedzialności nie tylko za rezultaty pracy, ale również za umiejętności. Praca na stanowisku pracy w wojsku narzuca konieczność opanowania wielu umiejętności, które często stają się trwałymi cechami osobowości. Znaczący wpływ w wychowaniu przez pracę ma porządek życia wojskowego, a zwłaszcza te przedsięwzięcia, które odnoszą się do obsługi broni i sprzętu wojskowego. Wyrabiają one u żołnierzy pewne przyzwyczajenia, nawyki a nawet stereotypy. Na właściwie zorganizowany tok życia wojskowego składają się zajęcia służbowe

i szkoleniowe, pełnienie służb i wart, czynności związane z obsługą broni i sprzętu, zajęcia kulturalno-oświatowe itp.

Dużą rolę w skutecznym oddziaływaniu za pomocą prawidłowo zorganizowanej pracy odgrywa wysoka i ciągła wymagalność wszystkich wychowawców, w tym kadry służb technicznych, w zakresie przestrzegania ustalonego rytmu życia wojskowego, porządku w miejscu służby i pracy, kultury osobistej, technicznej itp.

Wyniki badań potwierdzają powyższe stwierdzenia oraz wcześniej zakładaną hipotezę o istotnym wpływie organizacyjno-technicznych i socjalno-bytowych warunków pracy na kształtowanie pozytywnych postaw żołnierzy wobec pracy.

Z badań wynika, że istotne związki statystyczne zachodzą między organizacją pracy a tzw. postawą globalną wobec pracy i służby wojskowej i poszczególnymi postawami szczegółowymi /p $<$ 0,01; /V/ Cramera wynosi od 0,25 do 0,31/. Z obserwacji badanych i rozmów z nimi wynika, że respondenci charakteryzujący się pozytywnymi postawami wobec pracy realizują przede wszystkim cele organizacyjne. Ta grupa osób dążyła do podniesienia jakości pracy przez prawidłową realizację zadań służbowo-produkcyjnych. Badani żołnierze o negatywnym nastawieniu do pracy i jej warunków organizacyjnych zainteresowani byli realizacją celów osobistych. Porównując wyżej wymienione grupy badanych można powiedzieć, że żołnierze o pozytywnych postawach wobec pracy zwracali częściej uwagę na dobrze zorganizowaną pracę i jej wpływ na prawidłową realizację zadań. Żołnierze o negatywnych postawach wobec organizacji pracy są "nasta-

wieni na siebie" i swoje sprawy i generalnie nie interesują się czynnościami wykonywanymi w toku pracy.

Istotny wpływ na pozytywne postawy wobec pracy i służby wojskowej wywierają także warunki socjalno-bytowe. Miernik siły związku /V/ Cramera wynosi 0,40, a więc umiejscawia się w przedziale umiarkowanym /mimo generalnie niezbyt wysokich związków między zmiennymi zależnymi a niezależnymi/.

Niezadowolenie z warunków socjalno-bytowych może wywołać negatywną postawę wobec instytucji wychowującej. Wyżywienie, zakwaterowanie i umundurowanie nie stanowią samodzielnych czynników motywacyjnych, ważne są natomiast jako dopełnienie pozostałych czynników pracy. Wydaje się też, że nie mogą one zrekompensować niezadowolenia z innych elementów procesu pracy. Ich znaczenie polega głównie na wzmacnianiu lub obniżaniu poziomu zadowolenia z całokształtu sytuacji pracy.

Największe zadowolenie respondentów było z warunków socjalnych występujących w czasie wykonywanych czynności w toku pracy / $p < 0,01$; $V = 0,25$/. Pogorszenie się warunków bytowych w miejscu stacjonowania badanych żołnierzy /zgrupowanie polowe/ spowodowało występowanie wśród respondentów wzrost niezadowolenia z wojska i jednostki oraz zwiększył się odsetek żołnierzy wykazujących negatywne postawy wobec przełożonych. Jednakże nie miało to istotnego wpływu na kształtowane postawy badanych ponieważ w wyżej wymienionych przypadkach /V/ Cramera wynosiło od 0,10 do 0,18, a /p/ zawarte było w przedziale liczbowym od 0,50 do 0,80.

Rozpatrując wpływ przodownictwa i współzawodnictwa na kształtowane postawy wobec pracy można stwierdzić

związek statystyczny między tymi zmiennymi /$V_1$ = 0,25; $V_2$ = 0,20/. Podobne zależności występują między bezpieczeństwem i higieną pracy a postawą globalną badanych wobec pracy i służby wojskowej /$V_1$ = 0,22; $V_2$ = 0,29/.

Związki zachodzące w obrębie tzw. "postaw szczegółowych" przedstawiają się nieco inaczej /jeśli chodzi o ich natężenie/. Otóż w przypadku postawy wobec wykonywanych czynności w toku pracy największy współczynnik korelacji w II etapie badań /która jest tu najważniejszym momentem pomiaru/ występuje między tą postawą a organizacją pracy /$V_2$ = 0,26/. Potwierdza to podkreślany już wcześniej, duży wpływ dobrze zorganizowanej pracy na zadawalający wpływ jej wykonawstwa. Niewiele niższy w przypadku tej postawy jest wpływ warunków socjalno-bytowych /$V_2$ = 0,25/. Analizując postawę respondentów wobec kolegów i przełożonych można zauważyć także duży wpływ ruchu przodownictwa i współzawodnictwa na tę postawę - $V_1$ = 0,24 i $V_2$ = 0,24. Jest to uwarunkowane tym, że w badanych Jednostkach Kolejowych i Drogowych istnieją dobrze funkcjonujące różne formy rywalizacji indywidualnej i grupowej. Żołnierze współzawodniczą o tytuł i odznakę:

- "Wzorowego Żołnierza",
- "Wzorowego Kierowcy",
- "Przodującej Drużyny",
- "Przodującego Plutonu",
- "Przodującej Kompanii",

ponadto występuje współzawodnictwo operatorów sprzętu wojskowego oraz towarzystwo trzeźwości transportowców /TTT/. Następnym elementem współzawodnictwa jest także

podwyższanie przez żołnierzy klasy specjalisty wojskowego /klasa mistrzowska, pierwsza, druga, trzecia/. Przodownictwo i współzawodnictwo oprócz funkcji ekonomicznej spełnia funkcje społeczne i moralne, przyczynia się do umacniania przyjaźni i zespołowości, rozwija poczucie gospodarności i współodpowiedzialności, inicjatywę żołnierzy.

Kooperacja pracy między żołnierzami i realizacja zadań służbowych stwarza warunki, w których wszyscy żołnierze są zainteresowani spożytkowaniem swoich możliwości w działaniu społecznym, przejawianiem aktywności i samodzielności, doskonaleniem tej działalności. Można powiedzieć, że przodownictwo i współzawodnictwo jest swoistą formą działania w warunkach społecznych, pozwalającą na uzyskanie najwyższych efektów pracy drogą rywalizacji i współpracy[1/].

Podsumowując, można stwierdzić na podstawie badań, że w Jednostkach Kolejowych i Drogowych przodownictwo i współzawodnictwo należy do grupy stosunków określających nowy typ społecznej organizacji pracy i współdziałania, opartych na wytworzeniu i wykształceniu nowej dyscypliny w procesie szkolenia żołnierzy, nowych materialnych i moralnych bodźców do realizacji zadań służbowych, na rozwoju inicjatywy i zaangażowania wszystkich żołnierzy. Ruch przodownictwa i współzawodnictwa sprzyja wykonywaniu konkretnych przedsięwzięć i różnorodnych zadań służbowych, a ponadto przyczynia się do

---

1/ Z. Markocki, Społeczno-wychowawcze problemy ruchu przodownictwa i współzawodnictwa w wojsku, Warszawa 1987.

powstawania wielu istotnych walorów ogólnospołecznych:
- tworzy atmosferę twórczej pracy i żołnierskiego wysiłku,
- kształtuje wysoką świadomość wyrażającą się we właściwej dyscyplinie służbowej i społecznej,
- stwarza warunki do rozwijania inicjatywy, podnoszenia kwalifikacji i kultury pracy,
- poprzez analizę osiągnięć i potrzeb ukierunkowuje dalsze działanie,
- konkretyzuje działalność współzawodników przez system zobowiązań indywidualnych i zespołowych,
- wiąże te zobowiązania z zadaniami służbowymi, stwarzając przesłanki systematycznego ich przekraczania lub co najmniej osiągania,
- umożliwia stały rozwój osobowości żołnierzy, ich kultury i współżycia w zespole,
- ułatwia zawiązywanie i tworzenie scementowanych kontaktów żołnierskich, realizujących w coraz bardziej zaangażowany sposób zadania służbowe,
- przysparza uczestnikom ruchu możliwości moralnego i materialnego usatysfakcjonowania ich ambicji i wysiłku.

## 7.3. Stosunki międzyludzkie jako czynnik kształtujący postawy

Wyniki badań potwierdzają zakładaną hipotezę, że właściwe stosunki międzyludzkie wyznaczane są przez pozytywne postawy żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej.

Analizując związek między stosunkami międzyludzkimi a postawami, stwierdzono wyraźny wpływ tego czynnika

na tzw. postawę globalną wobec pracy i służby wojskowej - $V_2$ = 0,28; $p < 0,01$. Podobnie rysują się związki tego czynnika z postawami szczegółowymi. Otóż najsilniejszy jest wpływ stosunków międzyludzkich na postawy respondentów wobec kolegów - V = 0,30 i przełożonych - V = 0,28. Wydaje się istotne stwierdzenie, że stosunki interpersnalne najsilniej determinują zadowolenie z kolegów przez co wyrażają poziom koleżeństwa. Świadczą o tym pozytywne opinie badanych żołnierzy na temat - "dobrej i koleżeńskiej współpracy w plutonie".

Uwidaczniają się wysokie związki korelacyjne powyższego czynnika z postawami respondentów wobec kolegów - $V_2$ = 0,55. Również odczucia kolegów badanych żołnierzy wobec respondentów mają istotny wpływ na pozytywne postawy /wpływ kolektywu/ - $p < 0,01$; $x^2 = 34,15$; V = 0,38. Okazuje się, że pozytywne postawy badanych w kolektywie żołnierskim uwidaczniają się wtedy, gdy dzięki dobrej pracy, przełożeni interesują się podwładnymi /$p < 0,01$; V = 0,70/. Badani, którzy wyrażają opinie, że przełożeni oceniają ich pracę i służbę sprawiedliwie przejawiają jednocześnie pozytywne postawy. Jeżeli występują opinie o niesprawiedliwości przełożonych pociąga to za sobą wzrost negatywnych postaw wobec pracy i służby wojskowej / $p < 0,01$; $V_1$ = 0,55 i $V_2$= 0,47/.

W działalności wychowawczej w wojsku właściwe wykorzystanie czynników i procesów występujących w kolektywie żołnierskim i oddziałujących na poszczególnych jego członków w celu uformowania u nich pozytywnych motywacji, postaw moralno-społecznych, stanowi doniosły, a równocześnie jeden z bardziej skomplikowanych problemów. Rozwój osobowości żołnierza nie może odbywać się

jedynie w wyniku indywidualnego oddziaływania na niego poszczególnych przełożonych. Prawidłowy i intensywny rozwój społeczny żołnierza ma miejsce najczęściej we właściwie zorganizowanych kolektywach i środowiskach żołnierskich i za ich pośrednictwem. Dobry kolektyw żołnierski, w którym istnieje konstruktywny udział stosunków, i w którym ugruntowane są wartościowe normy współżycia i współpracy pobudza i przyspiesza rozwój społeczny swoich członków, wpływa na ich postawy, opinie, motywy, potrzeby, aspiracje. Wszystko to sprawia, że każdy członek kolektywu pragnąc, z jednej strony, być przyjętym i zdobywać uznanie, a z drugiej strony, unikać odrzucenia, musi zachowywać się w określony sposób, tak jak wymagają jego role, pozycje, wzory i funkcjonujące normy społeczne.

## 7.4. Wpływ czynników osobowościowych na kształtowanie postaw żołnierzy

Sprawdzenia wpływu czynników związanych z osobą żołnierza na kształtowanie się jego pozytywnych postaw dokonano w odniesieniu do zadowolenia z pracy, aktywności społecznej, poczucia własnej ważności wartości w pracy oraz wybranych cech społeczno-demograficznych. Okazało się, że niektóre z tych czynników mają różnicujące znaczenie dla kształtowania pozytywnych postaw żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej. Wychowawca wojskowy powinien mieć świadomość znaczenia tych czynników w procesie wychowania przez pracę. Powinien dostrzegać możliwość regulowania pozytywnego lub negatywnego wpływu owych czynników na postępowanie wychowanka. Dotyczy to nie tylko uwarunkowań oso-

bowościowych, ale również w wielu przypadkach czynników społeczno-demograficznych.

Czynniki osobowościowe, jako wewnętrzne determinanty skuteczności wychowania przez pracę, kształtują się pod wpływem warunków zewnętrznych, same modyfikują oddziaływania tych ostatnich oraz - funkcjonując jako pewne wymiary świadomości jednostki - pozostają we wzajemnych związkach. W świetle badań o związkach tych można mówić w dwojakim ujęciu. Po pierwsze, jako relacjach między takimi wymiarami świadomości, jak i deklarowana przez żołnierza gotowość do aktywnego działania w procesie pracy, poziom ogólnego z niej zadowolenia, satysfakcjonującego znaczenia składników pracy i wagi uzyskania uznania /poczucia własnej ważności wartości/. Po drugie, o wzajemnej zależności tych wskaźników.

### 7.5.1. Wpływ zadowolenia z pracy na kształtowanie postaw badanych żołnierzy

Z przeprowadzonych badań wynikają następujące zależności: żołnierze, którzy odczuwali zadowolenie z pracy przejawiali równocześnie pozytywne postawy wobec pracy / I - 77,5 %; II - 81,6 %/. Postaw negatywnych i obojętnych wobec pracy było bardzo mało - I - 5,26 % i II - 8,7 %. Występuje tu pewna prawidłowość polegająca na tym, że im więcej żołnierzy odczuwało zadowolenie z wykonywanej pracy tym większa była liczba pozytywnych postaw wobec niej. Potwierdza to obliczony współczynnik /V/ Cramera, który wskazuje, że jest to istotny związek statystyczny - $V = 0,35$; $p < 0,01$.

Rozpatrując wpływ zadowolenia z pracy na czynności wykonywane w jej toku można stwierdzić największą

ilość postaw żołnierzy wyrażających pozytywne opinie o swojej pracy. /V/ Cramera w I etapie badań wynosi 0,37, a w drugim 0,38/. Zadowolenie z pracy nie wpływa na kształtowanie pozytywnych postaw wobec przełożonych, wojska i jednostki wojskowej. /V/ Cramera w obu przypadkach przybiera niskie wartości liczbowe od 0,16 do 0,20 - zależność nieistotna statystycznie.

Analizując proces kształtowania się pozytywnych postaw w toku pracy należy się zastanowić nad tym: czy zadowolenie z pracy warunkuje poziom jej wykonywania. W przypadku badanych żołnierzy zadowolenie z pracy /w I i II etapie badań/ pociąga za sobą w istotnym statystycznie stopniu dobre wykonawstwo pracy /wydajność i dyscyplina pracy/. Osoby zadowolone prawdopodobnie charakteryzuje wysoki poziom wykonywanej przez nich pracy. Na podstawie badań można powiedzieć, że zadowolenie z pracy ma wpływ na wydajność i dokładność w pracy /$p_2 < 0,2$; $V_2 = 0,22$/. Wysoki poziom zadowolenia z wykonywanej pracy znajduje swój wyraz w ocenie wykonywanej pracy, dokonanej przez respondentów, z której to można wnosić, iż badani żołnierze postrzegają swoją pracę jako: ciekawą, insteresującą, wymagającą myślenia, samodzielnego podejmowania decyzji itp. W wyniku zaspokojenia potrzeby zadowolenia z pracy wśród respondentów można było zauważyć takie społecznie pożądane zachowania jak: odpowiedzialność, punktualność, dbałość o jakość wykonanej pracy itp. Niezmiernie istotne wydaje się być przekonanie badanych o ważności wykonywanych zadań, o społecznym zapotrzebowaniu na ich pracę.

### 7.5.2. Wpływ aktywności na kształtowanie postaw badanych żołnierzy

Akcentując potrzebę kształtowania aktywności żołnierzy w Jednostkach Kolejowych i Drogowych wychowawcy wojskowi kierują się kilkoma podstawowymi założeniami. Po pierwsze, zdolność i stała gotowość do społecznie wartościowego działania jest właściwością dynamizującą osobowość człowieka. To dzięki niej jednostka nie ogranicza się tylko do aprobaty wartości już osiągniętych, ale także przejawia dążenia do stałego postępu i innowacji w urzeczywistnianiu uznawanych ideałów. Po drugie, wielostronna aktywność, będąca źródłem doświadczeń społecznych, jest szczególnie ważna dla tych, którzy w przyszłości występują jako organizatorzy i kierownicy różnych dziedzin życia społecznego. Zdobyte w wojsku umiejętności współżycia i współpracy w kolektywie, nawiązywania kontaktów z ludźmi, inspirowania działań i przekonywania o ich społecznej wartości, mobilizowania innych do solidnej i zdyscyplinowanej postawy, tworzenia właściwej atmosfery i klimatu społecznego w małych kolektywach, uznania słuszności i zwierzchnictwa innych pozwoli każdemu na dobre pełnienie różnorodnych ról społecznych. Po trzecie, aktywność społeczna jest czynnikiem sprzyjającym samorealizowaniu się żołnierza. Dzięki wielostronnym doświadczeniom wynoszonym z wojska powinien on bardziej dojrzale wartościować zjawiska i procesy zachodzące w otaczającej go rzeczywistości. Po czwarte, przez odpowiednio przemyślany system aktywności społecznej w wojsku możemy kształtować u żołnierzy świadomość tego, że w życiu społeczeństwa najważniejsze są normy

moralne, a nie prawne[1/].

Efektem rozbudzonej aktywności badanych żołnierzy był duży odsetek respondentów, którzy charakteryzowali się pozytywnymi postawami wobec pracy. Jak wynika z badań, żołnierze którzy nie przejawiali w swoim działaniu inicjatywy to prawdopodobnie osoby o negatywnej postawie wobec pracy /wraz ze wzrostem odsetka aktywnych żołnierzy rośnie liczba pozytywnych postaw wobec pracy i na odwrót/. Na podstawie otrzymanych wyników badań można stwierdzić, że istnieje pozytywna współzależność statystyczna między aktywnością służbowo-produkcyjną i pozytywnymi postawami badanych żołnierzy wobec pracy. /V/ Cramera $V_1 = 0,24$ i $V_2 = 0,28$, $p_1$ i $p_2 < 0,01$ /.

Rozpatrując wpływ aktywności badanych żołnierzy na kształtowanie ich postaw szczegółowych można stwierdzić, że najwięcej pozytywnych postaw jest wśród tych respondentów, którzy wyrażali pozytywne opinie na temat wykonywanych czynności w toku pracy /$V = 0,24$; $p < 0,01$/ oraz o wojsku i służbie wojskowej /$V = 0,23$; $p < 0,05$/.

Aktywność własna badanych nie miała wpływu na ich postawy wobec kolegów i przełożonych. Niskie współczynniki /V/ Cramera mogą tu sygnalizować prawdopodobieństwo istnienia złych stosunków międzyludzkich w badanych oddziałach wojskowych /$V = 0,1$; $p < 0,7$/.

---

1/ Zob. Z. Markocki, Dylematy współczesnego wychowania wojskowego, Wojsko i Wychowanie nr 2, Warszawa 1990.

Reasumując można stwierdzić, że zadowolenie z pracy warunkuje aktywność i zaangażowanie poszczególnych żołnierzy w jej toku - wysokie wykonawstwo zadań, norm produkcyjnych, działalność społeczną itp. W pierwszym etapie badań zależność ta jest mniej istotna statystycznie niż w drugim etapie - $V_1 = 0,22$ i $V_2 = 0,30$ przy $p_1 < 0,2$ i $p_2 < 0,02$. W pierwszym okresie szkolenia wojskowego występuje przewaga tych respondentów, którzy są zadowoleni i aktywni nad tymi, którzy są aktywni ale niezadowoleni. Analogiczna sytuacja występuje w drugim etapie szkolenia wojskowego /tj. w II etapie badań/. Generalnie można stwierdzić spadek pozytywnych postaw w II etapie badań, jednakże nadal istnieje przewaga pozytywnych deklaracji nad negatywnymi.

### 7.5.3. Wpływ poczucia własnej ważności w pracy na kształtowanie postaw badanych żołnierzy

Jednym z bardzo ważnych zjawisk w procesie kształtowania się pozytywnych postaw jest wyodrębnienie się pojęcia "własnego ja" spośród innych pojęć. Dzięki temu człowiek osiąga zdolność odróżniania procesów, zachodzących w nim, od tych zdarzeń, których sam jest sprawcą, od powstających za przyczyną innych ludzi lub sił natury. Pojęcie "własnego ja" odgrywa nie tylko rolę narzędzia orientacji, ale również stanowi ważne źródło napięcia motywacyjnego. Napięcie to wiąże się m. in. ze zmianami w wartościowaniu siebie samego. Czyli pewne uporządkowanie czy uhierarchizowanie wszelkich przedmiotów i zjawisk, z którymi styka się jednostka w swoim życiu. Rezultatem tego uhierarchizowania jest gotowość do poświęcenia większych sił, dłuż-

szego czasu, większych ofiar dla uzyskania czy zachowania tych przedmiotów, które mają wyższe usytuowanie w tej hierarchii. Przedmioty te wzbudzają w człowieku silniejsze uczucia niż przedmioty znajdujące się na niższym szczeblu hierarchii. Wartościowaniu podlegają nie tylko przedmioty zewnętrzne, ale również i "własne ja". Może być ono umieszczane wyżej lub niżej w ramach indywidualnej hierarchii wartości. Przeświadczenie na temat swego położenia na skalach wartości zwykło określać się jako poczucie własnej wartości. Poczucie takie może się zmieniać "in plus" lub " in minus", a możliwość takiej zmiany posiada własności motywujące: wszystkie te sytuacje, które podwyższają własną wartość, są dla człowieka pociągające, a te, które grożą jej obniżeniem - odpychające[1/].

Bez względu na to, jakie były doświadczenia jednostki w szkole, wśród rówieśników, a później w życiu dorosłym układają się one w "tzw. ważność warunkową" - zależną od własnego postępowania. Jest to ważność uzależniona od dodatkowych okoliczności środowiska zewnętrznego, którego wymogom podporządkowuje się lub nie dany człowiek. Dlatego może swoimi czynami zwiększyć lub zmniejszyć własną wartość. To doświadczenie sprawia, że człowiek opanowuje sposoby, za pomocą których zwiększa swoją wartość, a także uczy się, jakie postępowanie ją obniża. Poczucie własnej ważności J. Reykowski traktuje "jako psychologiczny mechanizm mający doniosły wpływ regulacyjny na zachowanie się człowieka.

---

1/ J. Reykowski, Z zagadnień psychologii motywacji, Warszawa 1977.

Wpływ ten polega z jednej strony na klasyfikowaniu zdarzeń z punktu widzenia tego, czy podtrzymują, podwyższają, obniżają czy zagrażają własnej wartości, a z drugiej motywowaniu działań, których celem jest zabezpieczenie, utrzymanie, podwyższanie poczucia swej wartości oraz unikanie wszelkich tych sytuacji, które poczucie tej wartości mogą obniżyć" 1/. Mówiąc o "motywowaniu" mamy tu po prostu na myśli fakt, że poczucie własnej wartości /ważności/ posiada właściwości potrzeb, czyli, że brak informacji podtrzymujących poczucie swojej wartości lub pojawienie się informacji zagrażających poczuciu własnej wartości działa tak, jak niezaspokojenie potrzeby.

Konkretna treść motywów związanych z poczuciem własnej wartości zależy od tego, na jakich podstawach jest ono zbudowane, a więc - jakie są warunki poczucia własnej wartości. Do typowych należą:

- wyniki własnej działalności. Człowiek to, co zrobił, ocenia z punktu widzenia tego, jaką ma to wartość, a wartość czynu rzutuje na wartość swojej osoby;
- opinie innych ludzi. Człowiek odbiera opinie innych ludzi jako warunek poczucia własnej wartości;
- pozycja w grupie. Obok opinii otoczenia stanowi ona jeden z najważniejszych wyznaczników poczucia własnej wartości. Można niemal bezpośrednio obserwować, jak poczucie własnej wartości u człowieka rośnie w miarę jego awansu, jak dalece czuje się on "ważny" wtedy, gdy pod względem stanowiska czy roli społecznej przewyższył swoje otoczenie;
- stan materialny;

---

1/ Tamże, s. 201.

- wygląd zewnętrzny;
- samoocena - człowiek opiera się nie tylko na tym, co inni o nim mówią, lecz także na tym, co sam o sobie myśli. W tym przypadku bierze pod uwagę nie tylko to, co robi, i nie tylko to, co osiągnął, ale także to, na co go, według jego własnego poczucia, stać[1/].

W czasie badań zadawano respondentom następujące pytanie dotyczące poczucia ich własnej ważności, wartości podczas wykonywanej przez respondentów pracy: Określ stopień ważności poczucia własnej wartości w toku pracy.

W I etapie badań przeważający odsetek respondentów uważał, że poczucie własnej wartości jest ważnym czynnikiem ich pracy /w dużym stopniu 35,0 % , w małym stopniu 25,0 %/. 29,2 % żołnierzy spośród ogółu badanych nie miałosprecyzowanego zdania na ten temat, a 10,9 % respondentów twierdziło, że jest to nieważny czynnik ich pracy.

W II etapie badań zwiększył się odsetek badanych wskazujących na ważnćść poczucia własnej wartości w pracy /39,2 % uważało, że ten czynnik ma dla nich znaczenie w dużym stopniu i 25,8 % twierdziło, że jest ważny ale w małym stopniu/.
Największy związek statystyczny między postawami globalnymi i poczuciem własnej wartości występował podczas drugiego etapu badań /$t_2$/ - p 0,03; /V/ Cramera wynosi 0,23. Z powyższego wynika także, że istotny wpływ ma tu także ten czynnik na kształto-

---

1/ Tamże, 203.

wane postawy wobec wykonywanych czynności w toku pracy /w czasie $t_2$/ - /p/ $<$ 0,05; /V/ Cramera 0,25. Na pozostałe analizowane postawy takie jak - postawy wobec kolegów, przełożonych, czy postawy wobec wojska i służby wojskowej, poczucie własnej ważności, wartości nie miało wpływu /ponieważ /V/ Cramera jest mniejsze od 0,20 oraz /p/ $>$ 0,05/. /P - poziom istotności/.

### 7.5.4. Wpływ wybranych danych demograficzno-społecznych na postawy badanych żołnierzy

Statystycznej analizie poddano następujące czynniki demograficzne: pochodzenie społeczne, wykształcenie, trudności w nauce szkolnej, miejsce zamieszkania, strukturę rodziny, wykształcenie rodziców , ilość rodzeństwa, warunki materialne rodziny, pomoc rodziny po odbyciu zasadniczej służby wojskowej, pracę i jej charakter przed powołaniem do wojska.

Zakładaliśmy, że pozytywne postawy wobec pracy określane są przez sytuację materialną rodziny. Poziom wykształcenia w dużym stopniu miał korelować z pozytywną postawą w toku pracy. Na podstawie badań można stwierdzić, że najwyższy stopień korelacji /V/ Cramera występuje w przypadku warunków materialnych w rodzinie i postawy badanych żołnierzy wobec wojska i służby wojskowej /dla $t_1$ V = 0,23/ oraz czynności wykonywanych w toku pracy /dla $t_2$ V = 0,21/. Żołnierze pochodzący z rodzin dobrze sytuowanych charakteryzują się w najwyższym odsetku pozytywnymi postawami wobec pracy /I - 54,5 %; II - 43,9 %/. podobne wskazania występują wśród tych respondentów, którzy sytuację materialną w ich rodzinie określili jako dostateczną /I - 31,2%;

II - 37,9 %/. Najmniejszy odsetek jest tych żołnierzy, którzy twierdzili, że w ich rodzinie panują złe warunki materialne oraz wykazują pozytywne postawy wobec pracy /I - 5,2 % ; II - 7,6 %/.

Rozpatrując z kolei wpływ warunków materialnych rodziny respondentów na powstawanie wśród nich negatywnych postaw wobec pracy można zaobserwować następujące zależności: najwięcej jest tych żołnierzy o negatywnych postawach, którzy deklarowali dostateczne warunki materialne w swoich rodzinach - I 5 żołnierzy, tj. 45,45 %; II - 10 żołnierzy, 47,62 %. Najmniejsze odsetki żołnierzy o negatywnych postawach wobec pracy charakteryzują się bardzo dobrymi warunkami w rodzinie /II - 1 żołnierz, tj. 4,76 %/ oraz złą sytuacją materialną /I - 2 żołnierzy, tj. 18,18 %; II - 1 żołnierz, tj. 4,76 %. Zatem można powiedzieć, że im lepsza sytuacja materialna rodziny tym więcej jest pozytywnych postaw badanych żołnierzy wobec pracy. Jednakże nie potwierdził się wpływ wykształcenia na analizowane postawy. Występują tu nieistotne związki statystyczne - /V/ Cramera wynosi od 0,08 do 0,17. Można stwierdzić, że najwięcej pozytywnych postaw wobec pracy występuje wśród żołnierzy posiadających wykształcenie zawodowe /I - 67,5 %; II - 67,6 %/ i podstawowe /I - 22,1 %; II - 17,6 %/. Najmniej pozytywnych postaw jest wśród żołnierzy z wykształceniem niepełnym podstawowym /I - 3,9 %; II - 4,1 %/ oraz średnim /I - 6,5 %; II - 10,8 %/.

Największy wpływ na kształtowanepozytywne postawy respondentów mają następujące czynniki społeczno-demograficzne:

- trudności w nauce w szkole / V = 0,28 /, spowodowane brakiem zainteresowania w nauce, chorobą, negatywnymi postępami w nauce przedmiotu, złym wpływem kolegów /V Cramera wynosi od 0,17 do 0,41/,
- miejsce zamieszkania /V - 0,16 - 0,26/,
- ilość rodzeństwa /V - 0,15 - 0,34/,
- pomoc rodziny /materialna/ po odbyciu służby wojskowej /V - 0,22/.

Pozostałe analizowane dane społeczno-demograficzne nie wykazują istotnego wpływu na pozytywne postawy żołnierzy wobec pracy.

Podsumowanie

Po dokonaniu analizy statystycznej uzyskanych wyników należy stwierdzić, że została potwierdzona hipoteza o istotnym wpływie czynników związanych z pracą żołnierzy, organizacyjno-technicznych i socjalno-bytowych warunków pracy na uspołecznienie respondentów w toku pracy i służby wojskowej w Jednostkach Kolejowych i Drogowych.

W trakcie badań ustalono, że najistotniejsze czynniki kształtujące pozytywne postawy wobec pracy to:
- czynniki związane z pracą żołnierzy /możliwość podwyższania kwalifikacji zawodowych - V = 0,36; urlopy - $V_1$ = 0,30; $V_2$ = 0,25; przepustki - $V_2$ = 0,25; nagrody pieniężne - $V_2$ = 0,22/,
- czynniki organizacyjno-techniczne - $V_2$ = 0,31,
- warunki socjalno-bytowe - $V_2$ = 0,40.

Potwierdzone zostały również hipotezy szczegółowe. Właściwe stosunki międzyludzkie wyznaczane są przez pozytywne postawy wobec pracy - $V_2$ = 0,28; $p < 0,01$.

Można także stwierdzić, że pozytywne postawy wobec pracy określane są przez potrzebę wzrostu kwalifikacji i sytuację materialną rodziny.

Występuje duży wpływ zadowolenia z pracy na powstawanie pozytywnych postaw badanych żołnierzy wobec pracy - $V = 0,35$; $p < 0,01$. Istnieje dodatnia współzależność między faktem uzyskania kwalifikacji zawodowych i pozytywną postawą wobec pracy - $V = 0,25$; $p < 0,05$. Występuje także duży wpływ aktywności społecznej żołnierzy na ich pozytywne postawy wobec pracy / $V_1 = 0,24$; $V_2 = 0,28$; $p_1$ i $p_2 < 0,01$/. Zadowolenie z pracy warunkuje aktywność i zaangażowanie żołnierzy w jej toku / w wyniku tego występuje wysokie wykonawstwo zadań, norm produkcyjnych itp./. Współczynnik korelacji między zadowoleniem z pracy i aktywnością społeczną żołnierzy wynosi - $V_1 = 0,22$ i $V_2 = 0,30$ przy $p_1 < 0,2$ i $p_2 < 0,02$.

Odnotowano duży wpływ poczucia własnej ważności /wartości/ badanych żołnierzy na kształtowanie się u nich pozytywnych postaw wobec pracy - $p < 0,05$; $V = 0,23$.

Badania nie potwierdziły wpływu wykształcenia na powstawanie pozytywnych postaw żołnierzy. Występują tu nieistotne różnice statystyczne - $V = 0,20$, $p > 0,05$.

Przyjęte do weryfikacji czynniki warunkujące skuteczność kształtowania pozytywnych postaw żołnierzy w toku pracy nie są jedyną grupą oddziaływania na wychowanków. Sądzić należy, że ich ilość jest znacznie większa i bardziej zróżnicowana. Jednakże już te przedstawione i opisane czynniki stanowią wyraźną drogę postępowania wychowawczego. Jak można sądzić dominującą potrzebą w prowadzonej pracy wychowawczej w Jednostkach

Kolejowych i Drogowych jest większa jej indywidualizacja. Staje się to wyraźnie widoczne w wykazanych właściwościach różnicujących żołnierzy /pod względem ich pozytywnych postaw wobec pracy/, a szczególnie w ich cechach osobowościowych.

Wydaje się, iż większej indywidualizacji oddziaływań wychowawczych towarzyszyć musi właściwe przygotowanie przełożonych do prowadzonej pracy z żołnierzami. W przygotowaniu tym nie może zabraknąć wiedzy z zakresu pedagogiki pracy i wychowania wojskowego.

## R o z d z i a ł VIII

## PRZYCZYNY POWSTAWANIA NEGATYWNYCH POSTAW ŻOŁNIERZY W TOKU PRACY

### 8.1. Przyczyny negatywnych postaw wobec pracy i służby wojskowej w świetle literatury przedmiotu

W procesie kształtowania postaw żołnierzy w toku pracy powstają obok pozytywnych, także negatywne oceny rzeczywistości. Kształtują się one pod wpływem następujących czynników:

- braku kwalifikacji pedagogicznych kadry zawodowej,
- niedostosowania społecznego żołnierzy,
- środowiska zewnętrznego pracy i służby wojskowej,
- destrukcyjnego oddziaływania cywilnego otoczenia garnizonu.

Negatywne postawy żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej wiążą się ściśle z problematyką niepowodzeń i trudności wychowawczych w wojsku. Przekonano się już niejednokrotnie, że wszelkie niepowodzenia, oddziałują ujemnie na postawy żołnierzy, zniechęcają ich do pracy i służby, wpływają negatywnie na stopień realizowanych zadań, wynikających z charakteru służby wojskowej. Pierwsza grupa przyczyn powstawania negatywnych postaw wiąże się z brakiem kwalifikacji pedagogicznych kadry zawodowej. Powoduje to wiele zakłóceń, niepowodzeń wychowawczych i ujemnie wpływa na kształtowanie postaw podopiecznych. Źle przeprowadzone zajęcia, niewłaściwie zastosowana kara lub nagroda, nieumiejętność rozwiązywania spraw osobistych żołnierzy itp. - to przykłady świadczące o elementarnych brakach w przygotowa-

niu pedagogicznym, to również, a nawet przede wszystkim, źródło niepowodzeń wychowawczych i przyczyna negatywnych postaw żołnierzy.

Na ten stan rzeczy składa się wiele okoliczności. Jedną z nich jest brak warunków do systematycznego podnoszenia kwalifikacji pedagogicznych oraz niedostateczne sprecyzowanie zadań. Są to przede wszystkim słabe lub znikome efekty współdziałania dowódcy pododdziału z podwładnymi realizującymi określone zadania. Do najczęstszych tego typu utrudnień można zaliczyć:

- jednostronne lub nieczęste kontakty przełożonych z pododdziałem /fakt ten może wpłynąć na powierzchowną ocenę podwładnych/,
- brak współdziałania dowódcy z kolektywem żołnierskim /konsekwencją tego mogą być napięcia między dowódcą a żołnierzami/.

Innym źródłem negatywnych postaw żołnierzy może być niewłaściwy stosunek kadry zawodowej do podwładnych. Do najczęstszych niewłaściwych postaw wychowawczych kadry zalicza się: pobłażliwość, nadmierną surowość i separatyzm. U podłoża tych postaw, leży bądź nadmierny dystans służbowy i psychiczny, bądź nadmierna tolerancja, będąca zaprzeczeniem jakiegokolwiek dystansu. Niewłaściwy stosunek do żołnierzy przejawia się w kilku charakterystycznych formach: przy nadmiernym dystansie - unikanie i lekceważenie żołnierza lub też utrzymywanie z nim kontaktu przesadnie rygorystycznego bez wnikania w jego indywidualne możliwości. Ten typ zachowań jest przykładem uporczywego i "sztywnego" kierowania żołnierzem, ograniczenia jego inicja-

tywy i samodzielności. Również pobłażliwość jest swoistą formą ucieczki od żołnierza, od problemów którymi żyje, które go trapią, niepokoją itp. Pobłażliwość nie zawsze oznacza zbytnią uległość, bardzo często jest postawą niepożądanej tolerancji wynikającej z nieporadności życiowej i organizacyjno-wychowawczej.

Zachowania kadry zawodowej związane z nadmierną surowością lub separatyzmem, a także obojętnością w kontaktach z żołnierzami są wynikiem niewiedzy pedagogicznej i psychosocjologicznej. Wielu dowódców plutonów i kompań nie docenia faktu, iż o pozytywnych postawach podwładnych w wojsku nie decydują specjalne metody lub wyszukane techniki wychowawcze, lecz charakter i formy stosunków między przełożonymi a podwładnymi. Dopiero na podłożu rzeczywistego stosunku między przełożonymi a podwładnymi można mówić o wartości konkretnej metody lub techniki. Jeżeli postawy żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej są prawidłowe i pożądane, jeśli żołnierz jest przez swoich przełożonych właściwie oceniany, to nawet prymitywne, a niekiedy ostre środki nie przyniosą ujemnych efektów wychowawczych.

Negatywne postawy wobec pracy i służby wojskowej mogą wynikać z destrukcyjnego uspołecznienia, co jest wynikiem wpływu środowisk, wśród których przebywał żołnierz przed powołaniem do wojska. Są to zwykle żołnierze pojedynczy. Do tej grupy zaliczyć można tych, którzy świadomie i celowo uchylają się od pełnienia służby wojskowej. Jednocześnie występują w wojsku grupy żołnierzy impulsywnych i neurotycznych, u których występuje irracjonalna agresywność, słabość lub brak kontroli wewnętrznej, brak sumienia, brak poczucia

winy, brak bezinteresownej życzliwości, skrajny egoizm. Wielu z nich wyłamuje się z zasad życia społecznego przez kłamstwa, uchylanie się od pracy szczególnie uciążliwej, oznacza się lekkomyślnością i brakiem samokontroli. Zdradzają również z jednej strony szczególną niechęć do werbalnych środków wychowawczych, z drugiej zaś - podatni są na wpływy żołnierzy zdemoralizowanych, przejawiają skłonność do alkoholu.

Negatywne postawy powstają wskutek niezadowolenia z przydziału do rodzaju broni, specjalności, garnizonu. Brak zadowolenia z danego rodzaju wojsk powoduje przejście w negatywny stosunek do pracy i służby wojskowej[1/].

Kolejną przyczyną kształtowania się negatywnych postaw żołnierzy w toku pracy są osoby przejawiające nieprzystosowanie społeczne. Są to nieprawidłowo ukształtowane postawy, które sprawnej fizycznie i psychiczne jednostce nie pozwalają prawidłowo realizować właściwych jej ról społecznych, funkcjonować w społeczeństwie jako pełnowartościowemu jego członkowi. Uogólniając to określenie do żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, można powiedzieć, że nieprzystosowani to ci, którzy przejawiają negatywne postawy społeczne[2/].

Przyczyn negatywnych postaw i ich źródeł można

---

1/ J. Cendrowski, Psychologiczne aspekty przystosowania się żołnierza do służby wojskowej, Warszawa 1967.

2/ W. Iwaniec, Wpływ służby wojskowej na młodzież nieprzystosowaną społecznie, Warszawa 1979.

doszukiwać się w osobie nieprzystosowanego oraz w wymaganiach środowiska określającego jego możliwości przystosowawcze. W postępowaniu poznawczym wyodrębnia się trzy rodzaje czynników, których zmienny układ może zaburzyć przystosowanie, są to:

- czynniki natury biologicznej, wyznaczające poziom funkcjonowania człowieka,
- czynniki natury psychologicznej, uzewnętrzniające się głównie w strukturze osobowości człowieka i w charakterze jego czynności psychicznych,
- czynniki socjalne, wyrażające się w oddziaływaniu zewnętrznego środowiska społecznego na organizm i osobowość ludzką w konkretnych sytuacjach życiowych.

Żołnierze "trudni" przejawiają niedostosowanie formalne i społeczne /celowe, świadome/. Niedostosowanie formalne zaobserwować można wśród żołnierzy nowo wcielonych do wojska. Nie znają oni bowiem jeszcze obowiązujących norm życia regulaminowego, zwyczajów i obyczajów wojskowych. Ten próg niedostosowania przekracza każdy żołnierz zasadniczej służby wojskowej. Przezwyciężanie tego rodzaju niedostosowania następuje dość szybko. Bardziej złożone jest niedostosowanie społeczne, wiążące się z brakiem umiejętności nawiązywania kontaktów z kolegami, przełożonymi itp. Najwięcej negatywnych postaw wobec pracy i służby wojskowej jest wśród żołnierzy cechujących się swoistymi emocjonalnymi motywacjami. Jest to tzw, niedostosowanie celowe czyli: brak umotywowanej chęci do pracy i służby wojskowej, brak atmosfery świadomego współżycia między samymi żołnierzami jako zespołem wychowawczym.

Jednostka społecznie niedostosowana charakteryzuje

się pewnymi cechami, na podstawie których można ją zaliczyć do grupy żołnierzy o negatywnych postawach wobec pracy i służby wojskowej. Są to psychofizjologiczne uwarunkowania negatywnego postępowania:

1. Przejawy naruszeń dyscypliny i porządku społecznego:
   - brak szacunku dla przełożonych, częste konflikty,
   - obojętny stosunek do kolegów, brak zrozumienia interesu grupy społecznej,
   - odrzucenie wszelkich ogólnie przyjętych norm moralnych,
   - nieuznawanie żadnych autorytetów,
   - pogarda dla zasad współżycia społecznego /zbuntowany, oporny, nie poddaje się wpływom, ocenom, rygorom/,
   - brak poszanowania mienia społecznego,
   - tworzenie własnych norm zachowania niezgodnych z ogólnie przyjętymi przez społeczeństwo,
   - nonszalancja we współżyciu /leniwy, egoista, bez ambicji/,
   - naruszenie porządku publicznego i obowiązujących zasad współżycia /chuligaństwo, awanturnictwo, kradzieże, niszczenie i przywłaszczanie mienia/,
   - tendencje do działania awanturniczego,
   - zagrożenie zdrowiu i życiu ludzkiemu /własnemu i cudzemu/,
   - negatywny stosunek do pracy /unika pracy, względnie niechętnie i niedbale wykonuje wszelkie prace/,
   - częste nadużywanie alkoholu,
   - częste samowolne oddalenia.
2. Ujemne cechy psychiczne i fizyczne:
   - obniżony poziom inteligencji /mało zdolny, mało

inteligentny/,
- zaburzenia nerwicowe /roztargniony, zalękniony, czegoś się boi, nerwowy, nieopanowany, nieuważny, niespokojny/,
- niestałość emocjonalna /wybuchowy, wykazuje brak cierpliwości i wytrwałości, przejawia różne krańcowe nastroje/,
- mała odporność psychiczna /popada w depresję, szybko załamuje się, łatwo rezygnuje i poddaje się, nie wierzy w końcowy sukces, unika trudności/,
- nieopanowanie emocjonalne /wybuchowość, popadanie w szał, brak cierpliwości/,
- impulsywność,
- agresywność /kłótliwy, arogancki, złośliwy, zawistny, skłonny do bójek/,
- depresja psychiczna /często jest zamyślony, nadmiernie przejmuje się swymi niepowodzeniami, często jest zakłopotany, zastraszony, niechętnie się zwierza/,
- sugestywność /nie wierzy w siebie, nie ma własnego zdania, niezdecydowany, nie wypowiada swych poglądów, łatwo mu narzucić czyjeś zdanie/,
- słaba zdolność do kontaktów uczuciowych /brak kolegów, nie ma dziewczyny, nie koresponduje, nie ogląda filmów itp./,
- niechęć do przestrzegania wszelkich obowiązujących zasad,
- brak lub niski stopień samooceny,
- bierność / nie dba o udział w życiu pododdziału, o estetykę pomieszczeń, nie należy do kół zainteresowań itp./,
- upór,

- nienormalne wydatkowanie energii /niszczenie mienia społecznego/,
- brak poczucia godności osobistej,
- brak zaangażowania w życie społeczne i towarzyskie,
- ubogie zainteresowania indywidualne /nie interesuje się sportem, czytelnictwem, itp./,
- ogólne trudności adaptacyjne,
- niepowodzenia szkolne /opóźnienia w nauce i inne ujemne okoliczności/,
- częste zmiany miejsca pracy,
- słaby stan zdrowia,
- mała sprawność fizyczna,
- ogólnie niski stopień uspołecznienia - odrzucenie przez grupę /wszystko wykonuje na rozkaz, nie interesują go sprawy kolegów i pododdziału/[1/].

Wszystkie wymienione wyżej cechy opóźniają i utrudniają proces szkolenia i wychowania przez pracę.

Następna grupa przyczyn negatywnych postaw żołnierzy wynika z warunków życia i służby wojskowej. Adaptacja niedostosowanych do środowiska wojskowego jest procesem, wymagającym wielu przedsięwzięć wychowawczych i organizacyjnych. W mowie potocznej stwierdza się: wojsko wychowuje siłą rzeczy, siłą swego istnienia. Również w świadomości społecznej funkcjonuje przeświadczenie, iż wojsko jest szkołą wychowania obywatelskiego i przysposobienia zawodowego. Jednakże w wojsku dominują cele formalne i duża zmienność warunków środowiskowych. Dlatego dla niektórych żołnierzy służba

---

1/ Z. Markocki, Z. Kosyrz, J. Jarmołkowicz, w: Wybrane problemy przezwyciężania niepowodzeń wychowawczych w wojsku, Warszawa 1980.

wojskowa wydaje się zbyt uciążliwa. Również brak zaspokojenia niektórych potrzeb, czy raczej pod wpływem nieustannie przeżywanego niezaspokojenia powoduje stany frustracji, a także chęć zaspokojenia tych potrzeb wbrew uznanym nakazom zwyczajów i obyczajów życia wojskowego.

Negatywne postawy żołnierzy mogą wystąpić także pod wpływem zaburzeń psychicznych. Jest to następstwo wielkiego tempa życiowego, dużego napięcia emocjonalnego, odpowiedzialności większej niż w innych grupach społecznych, możliwości urazów fizycznych itp. Ponadto swoiste warunki bezwzględnej zależności jednych osób od drugich, często bez możliwości zaskarżenia i rekompensaty za ewentualnie zaznane krzywdy, stwarzają sytuacje sprzyjające powstawaniu nerwic.

W badanych jednostkach wojskowych kolejowych i drogowych źródłem negatywnych postaw mogą być czynniki związane z pracą żołnierzy, W trakcie szkolenia produkcyjnego żołnierze spotykają się z trudnościami powodującymi, że nie mogą dobrze wykonywać postawionych przed nimi zadań. Na taki stan rzeczy wpływa niedokładność lub niejasność formułowania przez przełożonych celów i treści pracy. Oddziałuje to negatywnie na emocje młodzieży, wywołuje uczucie "braku jasności" wykonywanych zadań. Psychologowie mówią, że występuje tu tzw. niejasność roli wykonywanych czynności w toku pracy. Zjawisko to może pogłębiać negatywne postawy żołnierzy wobec pracy, tym bardziej im mniej precyzyjne są zasady oceny wykonywanej pracy. Poczucie "braku jasności" wykonywanej pracy wpływa także na zwiększenie napięcia emocjonalnego, powoduje odczucie braku zaufania we

własne siły. Występuje przy tym tendencja zniechęcenia do pracy i negatywny stosunek wobec jej organizacji. Negatywne postawy młodzieży mogą powstawać również wtedy, gdy muszą robić coś czego nie akceptują lub czego nie uważają za wymóg swej roli w pracy.

Najczęstszym źródłem postaw konfliktowych są równoczesne żądania kierowane do jednostki, a adresowane przez różne grupy ludzi, np. : różnych przełożonych w wieloszczeblowej organizacji danej instytucji. Konfliktowe żądania mogą również pochodzić od jednego tylko przełożonego postępującego niekonsekwentnie. Negatywne postawy mogą powstawać wskutek przeciążenia pracą. Wychowankowie odczuwają w takim przypadku zmęczenie i stres. Uogólniając można powiedzieć, że są to zjawiska obiektywnego nacisku wywołanego realizacją społecznej roli pracownika - wewnętrznie sprzeczne, niejasne lub zbyt uciążliwe.

Kolejnym czynnikiem powodującym powstawanie negatywnych postaw żołnierzy to cywilne środowisko garnizonu. Obok wielu pozytywnych zalet tego środowiska mogą wystąpić także tendencje ujemne, przeszkadzające w wykonywaniu przez żołnierzy podstawowych obowiązków służbowych, np.:

- zachęcanie żołnierzy do pijaństwa, wciąganie do awantur przez różne grupy z marginesu społecznego itp.

Tacy żołnierze z reguły zaniedbują się w służbie, silniej utożsamiają się ze swymi grupami spoza koszar, niż z własnym pododdziałem, kolegami, przełożonymi. Ujemne wpływy różnych grup cywilnego środowiska garnizonu mogą stać się jedną z istotnych przyczyn samowolnych oddaleń żołnierzy.

Na podstawie przedstawionych poglądów dotyczących negatywnych zachowań żołnierzy dokonaliśmy podziału przyczyn negatywnego nastawienia młodzieży do pracy, wojska i służby wojskowej w Jednostkach Kolejowych i Drogowych. Są to:

- niedostosowanie społeczne wynikające z braku dyscypliny, złego stosunku do kolegów i przełożonych, wojska i służby wojskowej oraz czynności wykonywanych w toku pracy,
- negatywny wpływ środowiska pracy i służby wojskowej.

Rozważania empiryczne dotyczące powyższej problematyki przedstawiamy w dalszej części opracowania.

## 8.2. Przyczyny negatywnych postaw żołnierzy w świetle wyników badań

W tym miejscu pragniemy przedstawić strukturę negatywnych postaw żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej oraz wyodrębnić przyczyny takiego stanu rzeczy. W pierwszym etapie badań stwierdzono 16,6 % negatywnych postaw globalnych żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej. W drugim etapie badań tj. po półrocznym okresie służby wojskowej respondentów zwiększył się odsetek ich negatywnych postaw do 19,2 %. Rozpatrując udział negatywnych postaw w strukturze postaw szczegółowych stwierdziliśmy następujące zależności:

- w postawie wobec wykonywanych czynności w toku pracy występował w I etapie badań niewielki negatywnie nastawiony odsetek żołnierzy - 0,5 %, w II etapie badań negatywne postawy wzrosły do 8,3 %,
- w strukturze postawy wobec kolegów, negatywnych opinii wyodrębnialiśmy w I etapie badań 17,5 %, a w

drugim etapie 6,7 % /widać tu wyraźny spadek negatywnych postaw wobec kolegów/,

- w strukturze postawy wobec przełożonych odnotowano 10 % negatywnych opinii w I etapie badań i również 10 % w II etapie badań,
- w strukturze postawy wobec wojska i służby wojskowej /jednostki wojskowej/ odnotowaliśmy w I etapie badań 10 % negatywnych opinii, a w II etapie badań ich spadek do 8,4 %.

Uogólniając powyższe dane można powiedzieć, że największy wzrost negatywnych postaw powstał wobec czynności wykonywanych w toku pracy. W pozostałych kategoriach występował spadek negatywnych opinii lub utrzymywały się one na niezmienionym poziomie.

Z badań wynika także, że w pierwszym ich etapie było 5,8 % respondentów, którzy twierdzili, że wykonywana przez nich praca nudzi ich w dużym stopniu. Znudzonych pracą w małym stopniu było 10 % ogółu badanych.

W II etapie badań odnotowano mniejszy odsetek respondentów przejawiających wyżej wymienione odczucia /znudzonych w dużym stopniu było 3,3 %, w małym stopniu 4,2 %/. Wzrost negatywnych postaw wobec wykonywanej pracy spowodowany mógł być także zmęczeniem badanych żołnierzy. W I etapie badań odnotowano 7,5 % respondentów uważających, że praca ich męczy w dużym stopniu i 24,2 % twierdzących, że odczuwają zmęczenie w małym stopniu. W II etapie badań nastąpił nieznaczny spadek negatywnych wskazań w kategorii - "praca męczy mnie w małym stopniu" do 20 %. Szczególnie niepokojącym zjawiskiem jest fakt, że część badanych jest zniechęcona do pracy /I - 9,2 %, II - 12,5 %/ oraz wyrażają

oni opinie, że wykonywana przez nich praca ich ogłupia /I - w dużym stopniu 0,8 %, w małym stopniu - 1,7 %; II - w dużym stopniu 3,3 %, w małym stopniu - 0,8 %/. Prawdopodobnie ta grupa żołnierzy uważa także, że praca przynosi im straty /I - 1,6 %, II - 5,0 %/ oraz jest zbędna dla innych /I - 7,5 %, II - 10,0 %/.

Kolejną przyczyną negatywnych postaw żołnierzy może być niezadowolenie z organizacyjno-technicznych i socjalno-bytowych warunków pracy. Jak już wcześniej wspominano duży wpływ na powstawanie negatywnych postaw mają stosunki międzyludzkie. Prawidłowa atmosfera pracy i służby wojskowej oraz prawidłowa postawa przełożonych wobec podwładnych jest jednym ze sposobów niwelowania negatywnego nastawienia.

Kadra zawodowa z badanych pododdziałów uważa, że przyczyny negatywnych postaw żołnierzy wiążą się z ich trudnościami wychowawczymi. Co najmniej połowa badanych dowódców kompanii uważa, że szkolenie iwychowanie nie jest traktowane w ich jednostkach wojskowych priorytetowo, chociaż dostrzegane są w ostatnich latach pozytywne zmiany w tej dziedzinie.

Zdaniem respondentów /kadry/ praca wychowawcza utrudniona jest przede wszystkim przygotowaniem do kolejnych różnych form kontroli i wizyt przełożonych. W odczuciach badanej kadry zawodowej, przygotowania te realizowane są często kosztem innych planowych przedsięwzięć. Uwidacznia się tu tzw. niewłaściwa kampanijna organizacja pracy i służby wojskowej. Poza tym kadra zawodowa wymienia często takie trudności w pracy jak:
- niezadowalający stan bazy materiałowo-technicznej,
- konieczność realizacji doraźnie zleconych nieplano-

wanych przedsięwzięć,
- przygotowanie do wizyt, kontroli i inspekcji,
- przeciążenia pododdziału służbami i wartami,
- niski poziom wykształcenia żołnierzy /dominuje wykształcenie podstawowe/,
- brak czasu dowódców plutonów i kompanii do przygotowania się do zajęć.

W kwestionariuszu dla kadry zawodowej zawarta była problematyka związana z trudnościami w kształtowaniu pozytywnych postaw żołnierzy w toku pracy. Na pytanie, z jakimi zjawiskami związane są trudności wychowawcze?, uzyskano następujące odpowiedzi: Kadra zawodowa uważa, że wszelkiego typu trudności wychowawcze powstają wskutek przesadnego dbania przełożonych o porządek w rejonach zakwaterowania oraz braku czasu na indywidualne podejście do spraw podwładnych. Czynności porządkowe odbywają się kosztem szkolenia specjalistycznego i czasu wolnego. Występuje tu także przekonanie, że niewłaściwe postawy żołnierzy powstają wskutek "zrywania" zajęć szkoleniowo-wychowawczych. Z przeprowadzonych wywiadów z dowódcami plutonów wynika, że zjawisko to dotyczyło najczęściej szkolenia ogólno-wojskowego, rzadziej szkolenia specjalistycznego. Zajęcia ze szkolenia obywatelskiego "zrywane" były zdecydowanie rzadziej. Zdaniem kadry zawodowej zajęcia programowe były odwoływane najczęściej przez dowództwo jednostki wojskowej /dowódcę, szefa sztabu/, sporadycznie przez dowódcę batalionu. Głównym powodem takiego działania była konieczność realizacji prac gospodarczych na rzecz jednostki wojskowej w tym i porządkowych - 41,6 % wskazań, przygotowanie do inspekcji i kontroli - 32,3 % wskazań, zabezpieczenie pokazów, uroczystości itp. - 19,6 % oraz realizacja

różnych przedsięwzięć akcyjnych - 9,1 %.

Jak wynika z badań kadra zawodowa ocenia na ogół - dobry stan dyscypliny wojskowej w swoich pododdziałach /51,0 %/. Jednakże zdaniem tych respondentów istnieją żołnierze, którzy przejawiają negatywne postawy wobec wojska i służby wojskowej. Uważają, że 35,2 % żołnierzy przejawia minimum aktywności społecznej. Twierdzą, że duży odsetek podwładnych nastawia się wyłącznie na przetrwanie służby wojskowej. Z kwestionariusza dla kadry zawodowej wynika ponadto, że mimo emocjonalnego uprzedzenia części żołnierzy do odbywania służby wojskowej, bezwzględnie dominuje nastawienie na właściwe wywiązywanie się z obowiązków w pracy i służbie wojskowej. Również w kategoriach pozytywnych kadra zawodowa ocenia następujące elementy postaw: poszanowanie przełożonych przez podwładnych, jakość wypełnianych zadań przez żołnierzy, odpowiedzialność i rzetelność w pracy, koleżeństwo /postawy żołnierzy wobec kolegów/.

Dowódcy plutonów i kompanii źródeł negatywnych postaw żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej dopatrują się w: niedostatecznym uczestnictwie w życiu gospodarczym /35,2 %/, słabych umiejętnościach zorganizowanego działania /18,4 %/, dyscyplinie wojskowej /5,2 %/. Żołnierze zasadniczej służby wojskowej źle oceniają stosunki z kadrą zawodową macierzystego pododdziału. Wśród negatywnych zjawisk codziennego życia wojskowego najdotkliwiej odczuwają wynaturzenia w sferze stosunków międzyludzkich w relacji przełożony - podwładny /żołnierze - kadra pododdziału/. Badani żołnierze najczęściej twierdzili, że są niewłaściwie traktowani przez kadrę zawodową - 27 % oraz występuje niewłaściwe podejście indy-

widualne do spraw żołnierza - 18,0 %.

Reasumując można powiedzieć, że największy wpływ na powstawanie negatywnych postaw żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej miały: stosunki międzyludzkie / w relacji przełożony - podwładny/, warunki socjalno-bytowe - wyżywienie i zakwaterowanie oraz nadmierne przeciążenie pracą.

## 8.3. Związki danych demograficzno-społecznych badanych żołnierzy z ich negatywnymi postawami wobec pracy i służby wojskowej

Omawiając wpływ warunków demograficzno-społecznych /środowiskowych/ na powstawanie negatywnych postaw żołnierzy, mamy na uwadze środowisko rodzinne, szkolne, pozaszkolne itp. Losowe uwarunkowania negatywnych postaw wobec pracy i służby wojskowej każą sięgnąć do życia rodziny /śmierć jej członków, rozpad rodziny, rodzina zrekonstruowana itp./ oraz historii życia badanego żołnierza.

Analizując środowiskowe i losowe uwarunkowania negatywnych postaw należy poszukać tych czynników, które można uznać za główne przyczyny zastanej sytuacji bądź źródła tego zjawiska.

Ze wszystkich czynników środowiskowych na kształtowanie postaw młodego człowieka zapewne najważniejszy i najsilniejszy jest wpływ rodziny. Spośród różnych elementów, które składają się na całokształt społecznych warunków rozwoju, wymienia się najczęściej strukturę rodziny, stopień wykształcenia rodziców, ogólny poziom kultury domu rodzinnego, zainteresowania rodziców, atmosferę rodzinnego wychowania, liczbę rodzeństwa, społecz-

ną sytuację tych rodzin, warunki materialne, lokalowe itp.

Badania dowodzą, iż między osobnikami wykazującymi negatywne postawy wobec pracy i służby wojskowej, a ich warunkami rodzinnymi zachodzą istotne związki statystyczne.

Mówiąc o wadliwym środowisku jako wspólnej przyczynie powstawania zaburzeń w zachowaniu należy brać pod uwagę możliwość różnych układów sytuacyjnych, w obrębie których ten negatywny wpływ bywa realizowany. Jedną z możliwości w tym zakresie stanowi taki układ, w którym warunki środowiskowe stają się bezpośrednią przyczyną zarówno wadliwego formowania się osobowości, jak i jego procesów poznawczych. Sytuacja taka występuje wówczas, gdy w procesie wychowania zaniedbuje się sprawę rozwoju umysłowego dziecka, a jednocześnie nie wytwarza się w dziecku właściwych motywów uczenia się, nie rozwija zainteresowań poznawczych i deprecjonuje wartości nauki, a utrwala się natomiast różne formy zachowań agresywnych oraz postaw antyspołecznych.

Inny układ społecznych przyczyn współwystępowania zaburzeń zachowania u młodzieży stanowią takie sytuacje, w których dom rodzinny wprawdzie nie powoduje opóźnienia umysłowego, ale z jednej strony zaburza życia emocjonalno-uczuciowe, z drugiej zaś nie zabezpiecza właściwych warunków zewnętrznych do nauki i odpoczynku[1/]. J. Szczepański uważa, że rodzina powinna zapewnić jednostce zaspokojenie potrzeb emocjonalnych, potrzeb zwierzania się z przeżyć konfliktowych, wyzbycia się dozna-

---

1/ M. Ziemska, Postawy rodzicielskie, Warszawa 1969.

nych upokorzeń, dać możność odzyskania równowagi, a zatem także utrzymania integracji osobowości[1].

Analiza sytuacji rodzinnej żołnierzy o negatywnych postawach wskazuje na wielkie zróżnicowanie. Rodzice żołnierzy zaliczanych do grupy o negatywnych postawach rzadziej pracują umysłowo niż rodzice żołnierzy o pozytywnym stosunku do pracy i służby wojskowej. Najczęściej wykonują pracę fizyczną. Jak wynika z badań rodzice tej grupy respondentów znacznie częściej mają wykształcenie niższe od rodziców żołnierzy pozytywnie nastawionych do pracy. Można powiedzieć, że nie tyle sama przynależność zawodowa rodziców, co poziom ich wykształcenia różnicuje poszczególne grupy żołnierzy o negatywnych postawach do pracy.

Innym bardzo ważnym problemem środowiska żołnierzy sprawiających trudności wychowawcze jest struktura ich rodzin. Z uzyskanych danych wyraźnie wynika, że wielu z nich wychowało się w rodzinach rozwiedzionych. Ważnym także zjawiskiem, charakterystycznym dla żołnierzy o negatywnych postawach, są niepowodzenia szkolne. Żołnierze ci wykazują z reguły duże opóźnienia w nauce szkolnej. Fakt ten pozwala na stwierdzenie możliwości zaistnienia poważnego powiązania z dalszym ich niekorzystnym rozwojem społecznym[2]. Ustalenia te rozszerzają i pogłębiają dane obrazujące problem zatrudnienia tych żołnierzy przed powołaniem do wojska. Większość

---

1/ J. Szczepański, Elementarne pojęcia socjologii, Warszawa 1972.

2/ J. Konopnicki, Problem opóźnienia w nauce szkolnej, Wrocław - Kraków 1961; H. Szpionek, Zaburzenia rozwoju uczniów a niepowodzenia szkolne, Warszawa 1975.

tych respondentów pracowała fizycznie i ma negatywne zdanie o pracy wykonywanej w wojsku. Dlatego jest to sytuacja bardzo niepokojąca.

Analizując pochodzenie społeczne badanych żołnierzy, można stwierdzić największą ilość negatywnych postaw wśród żołnierzy pochodzących z rodzin robotniczych i chłopskich. Respondenci ci posiadają najczęściej wykształcenie zawodowe i 2 - 3 rodzeństwa. Wszystkie przedstawione zależności wskazują również na tzw. pozadomowe, pozaszkolne i pozasłużbowe przyczyny negatywnych postaw. Obecnie nauka nie dysponuje jeszcze odpowiednimi metodami do badań tego zjawiska. Również metoda badań, w tym brak konkretnych materiałów porównawczych uniemożliwiły wnikliwe rozpatrzenie tego zagadnienia. Pragniemy jednak podkreślić, że byłoby daleko idącym uproszczeniem stwierdzenie, że społeczne postawy jednostki są jedynie wynikiem oddziaływania na nią określonych jednostek lub grup społecznych w sposób bezpośredni. Istotny wpływ może mieć tutaj oddziaływanie pośrednie dostarczające wzorów postępowania i stanowiące przedmiot naśladownictwa. Funkcje te spełniają postacie poznane z książki, filmu, radia, telewizji itp.

Przedstawione różne poglądy i ustalenia własne świadczą zatem dobitnie otym, że jedną z ważnych przyczyn negatywnych postaw żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej stanowią uwarunkowania środowiskowe, w jakich wzrastali i wychowywali się przed powołaniem do wojska.

## 8.4. Sposoby przezwyciężania negatywnych postaw żołnierzy w toku pracy

Problematyką tą zajmuje się pedagogika resocjalizacyjna /re - znów + socjalizacja/. Wskazuje ona w jaki sposób przywracać społeczeństwu ludzi mniej lub bardziej wykolejonych czy niedostosowanych społecznie. Środowisko wojskowe spełnia - obok funkcji adaptacyjnej i edukacyjnej - również funkcję resocjalizacyjną /korektywną/. Działanie resocjalizacyjne środowiska wojskowego polega na usuwaniu negatywnych reakcji i postaw żołnierzy. Celem tego działania jest inicjowanie procesów reedukacyjnych lub resocjalizacyjnych.

W efekcie wychowania resocjalizacyjnego żołnierz powinien: przestrzegać normy moralne funkcjonujące w naszym społeczeństwie, postępować według norm w sytuacjach nie kontrolowanych, posiąść umiejętności i nawyki wykonywania określonych czynności w danym rodzaju sił zbrojnych, udzielać się w grupie rówieśniczej, życiu rekreacyjnym, posiadać zdolność organizowania sobie czasu wolnego, być przygotowanym do społecznej roli pracownika. Można wyróżnić resocjalizację organizowaną w warunkach szczególnych / w systemie dyscyplinarno-izolacyjnym/ oraz w warunkach normalnych, z wykorzystaniem typowych dla tego procesu elementów wychowawczych.

Wychodząc z założenia, że proces resocjalizacji w Jednostkach Kolejowych i Drogowych odbywa się głównie w kolektywie i przez kolektyw żołnierski, stwierdzamy, że:

- skuteczność procesu resocjalizacji, zależy od wykonywania decyzji przełożonych kolektywu,
- decyzję powziętą w sprawach resocjalizacji, np. pod-

danie sprawcy wykroczenia dyscyplinarnego wychowaniu kolektywnemu, powinien realizować ten, kto ją podjął,

- kolektyw jako wykonawca powziętej decyzji powinien nie tylko umieć, ale i chcieć właściwie ją realizować,
- stosunek kolektywu do podjętej decyzji powinien być tym poważniejszy, im zadanie jest bardziej odpowiedzialne i złożone,
- pozytywny wynik zrealizowania decyzji /resocjalizacji/, który został osiągnięty mimo słabej aktywności kolektywu świadczy o wykonaniu poziomu minimum /poziom ten uzyskuje się głównie dzięki pozytywnej postawie żołnierza poddanego wychowaniu kolektywnemu/[1].

Istnieje bogaty arsenał metod i technik oddziaływania wychowawczego w przezwyciężaniu negatywnych postaw żołnierzy. Wśród nich należy wymienić: metody ukierunkowujące aktywność żołnierza /rozmowy i dyskusje zbiorowe, nagradzanie poszczególnych żołnierzy, podnoszenie prestiżu drużyny, plutonu - kolektywu, do którego ci żołnierze należą, przekonywanie/, metody podtrzymujące i intensyfikujące aktywność żołnierza, metody ukierunkowujące wpływ grupy /powstawanie grup zainteresowań/, metoda intensyfikowania i podtrzymywania kolektywu żołnierskiego /działanie na kolektyw poprzez ruch przodownictwa i współzawodnictwa/[2].

Istotną rolę odgrywa tu diagnoza - rozpoznanie pierwotnej przyczyny negatywnej postawy. Właściwe wykrycie

---

1/ Z. Kosyrz, Z. Markocki, J. Jarmołkowicz, Wybrane problemy przezwyciężania niepowodzeń wychowawczych w wojsku, Warszawa 1988.

2/ Tamże.

zasadniczej przyczyny pozwala wychowawcom w Jednostkach Kolejowych i Drogowych zracjonalizować swoje działanie, przewidzieć skutki, a także dokonać wyboru metod oddziaływania resocjalizacyjnego. W systemie oddziaływań na żołnierzy przełożeni w badanych jednostkach wojskowych posługiwali się metodami odstraszania i wyzwalania. Z metod odstraszania wykorzystywano - ostre ostrzeżenie, kary dyscyplinarne, wyroki sądowe. Te metody dawały zwykle natychmiastowe skutki, ale poprawa w takich przypadkach była pozorna. Dlatego należy łączyć ten typ działania z wyzwalaniem aktywności żołnierza. Polega to na pobudzaniu jego ambicji w kierunku autoedukacji, samooceny, nadawania pewnym formom aktywności społecznej żołnierzy kształtu działania zorganizowanego.

W oddziaływaniu wychowawczym należy wykorzystywać indywidualne cechy żołnierza i kształtować w pożądanym kierunku. Każdy wychowawca staje tu przed problemem, jak i co robić, aby podwładni byli przekonani o potrzebie zdyscyplinowania i wzorowego działania. Najlepszym środkiem jest na pewno właściwa ocena osiągnięć wychowanków w pracy i służbie wojskowej. Dobre efekty wychowawcze osiągają zwykle ci dowódcy plutonów i kompanii, którzy starają się zmniejszyć dystans między sobą a wychowankami. Podczas złożonego procesu wychowania przez pracę w wojsku dowódcy powinni kierować podwładnymi za pomocą dyspozycji i poleceń, ale w takim wymiarze, by nie neutralizować ich aktywności. Każdy żołnierz powinien mieć zapewnioną możliwość pełnego udziału w szkoleniu specjalistycznym i produkcyjnym. Dowódca powinien okazywać żołnierzom zaufanie. Wydatnie pomoże mu tu również sugerowanie pewnych rozwiązań przez

zachęcanie, perswazję, działanie przykładem własnym, wyrażanie dezaprobaty lub aprobaty. Ważną metodą jest także instruowanie. Za jej pomocą ukazuje się żołnierzom określone sposoby, a nawet wzory postępowania i wskazówki dotyczące ich realizacji. Przełożony może i powinien odwoływać się również do doświadczeń żołnierzy, wywołując tym samym pozytywne reakcje otoczenia na zachowanie pożądane, negatywne zaś na zachowania niepożądane.

Ze względu na żołnierzy wymagających specjalnych zabiegów uzasadnione jest indywidualizowanie pracy wychowawczej z nimi. Odnosi się to zarówno do żołnierzy sprawiających tylko okresowo trudności wychowawcze, jak również do niedostosowanych społecznie. W tych przypadkach zwykłe metody wychowawcze okazują się mało skuteczne. Dlatego zachodzi potrzeba stosowania specjalnych zabiegów resocjalizacyjnych. Zabiegi te powinny zmierzać do najpełniejszego rozwoju pozytywnych cech psychofizycznych żołnierza, do najlepszego przysposobienia go do spełniania zadań służbowych i społecznych oraz osiągania osobistego zadowolenia z realizacji optymalnych zadań życiowych.

W procesie wychowania tych żołnierzy należy uwzględniać indywidualne różnice między nimi /liczenie się z odrębnością ich osobowości/. W tym działaniu uwzględnia się zaburzenia charakterologiczne i odbiegające od normy motywy zachowania się żołnierzy społecznie niedostosowanych.

Większość tzw. "trudnych" żołnierzy jest niezadowolona z obowiązku pełnienia służby wojskowej. Sytuację tę uzasadniają oni najczęściej niewłaściwym przydziałem do danej specjalności wojskowej, uciążliwością

służby, trudnym współżyciem z kolegami, nieporozumieniami z przełożonymi itp. Charakterystycznym przejawem negatywnych postaw tych żołnierzy jest niechęć do pracy. Można wyróżnić lenistwo uniwersalne, okresowe i chroniczne oraz partialne, które może również wystąpić okresowo lub chronicznie. Lenistwo uniwersalne to ogólne osłabienie gotowości do pracy i słabsze zainteresowanie, ogólny spadek aktywności. Występuje ono na skutek nieodpowiedniego żywienia albo powstaje w związku z przebytym lub jeszcze trwającym schorzeniem, brakiem snu oraz nadmiernym obciążeniem fizycznym.

W badaniach empirycznych występował mały odsetek żołnierzy uważających, że są przeciążeni fizycznie oraz odczuwających zmęczenie w dużym stopniu /I - 7,5%, II - 7,5 %/. Najczęściej byli to respondenci, którzy nie pracowali zawodowo przed powołaniem do zasadniczej służby wojskowej. Inną z przyczyn lenistwa są anomalia rozwojowe i organiczne. Nie można tu mówić o lenistwie we właściwym tego słowa znaczeniu - "lenistwo do wszystkiego nie jest lenistwem". Lenistwo partialne odnosi się do określonych sytuacji, warunków lub rodzajów pracy. Można określić to brakiem zainteresowania pracą, szkoleniem, niechęcią do działania planowego, celowego i społecznie użytecznego.

Analiza zebranego materiału badawczego pozwala na stwierdzenie, że przyczyny lenistwa i niechęci do pracy najczęściej wynikają z niekorzystnego wpływu wychowania rodzinnego i środowiskowego. Pogłębiają to negatywne przeżycia stresowe, które mogą doprowadzić do typowych objawów negatywnych postaw wobec pracy.

Problem przezwyciężania tego typu postaw wiąże się

z procesem wychowania przez pracę. Oddziaływanie to nie może stanowić izolowanej dziedziny, musi pozostawać w wielostronnych i ścisłych związkach z całokształtem pracy wychowawczej. Te łączne zabiegi powinny więc istotnie przyczyniać się do zmian w sferze motywacji, postaw i charakteru wychowywanych żołnierzy.

Kadra zawodowa, oceniając najskuteczniejsze metody wychowawcze rzadko wymienia pracę w czystej postaci jako skuteczny środek wychowawczy. Najczęściej łączy ją z innymi zabiegami, co należy uznać za prawidłowość w tym procesie.

Prawidłowe wdrożenie "trudnych" żołnierzy do działalności gospodarczej poprzez praktyczne szkolenie produkcyjne pozwala zrozumieć im złożoność stosunków społecznych i zależności ludzi zachodzącą na płaszczyźnie ekonomicznej. Poszczególni dowódcy plutonów i kompanii powinni mieć świadomość, że należy przygotować żołnierzy do pracy w ten sposób, aby podwładni traktowali ją jako obowiązek społeczny i honor obywatelski. Niezależnie od szerszego efektu społecznego, dobrze zorganizowana praca daje zawsze każdemu żołnierzowi możliwość rozwinięcia pewnych indywidualnych właściwości, które podnoszą jego osobowość na coraz większe szczeble rozwojowe.

Zdolność do inicjatywy, skupienia uwagi, konsekwencja w postępowaniu, wytrwałość i krytycyzm - oto cechy, które w ramach pracy odpowiednio kierowanej ulegają wzmocnieniu. Istotą pracy jest również i to, że dany żołnierz bierze na siebie zobowiązania wobec pozostałych członków kolektywu, które nie tylko zmuszają do wykonywania określonych zadań, ale także wyznaczają czas, sposób i jakość ich wykonywania określając rów-

nocześnie społeczną pozycję jednostki resocjalizowanej.

Duże znaczenie w przezwyciężaniu negatywnych postaw do pracy i służby wojskowej ma duszpasterstwo wojskowe. Siła religijno-moralnego oddziaływania na biernego społecznie i koleżeńsko żołnierza przyczynia się do wyrównania jego braków osobowościowych. Nawet na polu religijnym, poprzez wspólne wykonywanie praktyk liturgicznych /wspólna modlitwa, wspólna z kolegami komunia święta/ można społecznie "angażować" żołnierza. Obarczonego brakami żołnierza może kapelan /obok wychowawców wojskowych/ zachęcać do działalności społecznej[1/].

Współudział duszpasterski w przezwyciężaniu negatywnych postaw żołnierzy polega na przewidywaniu pojawiania się sytuacji, które jeszcze nie zaistniały, ale które są możliwe i prawdopodobne. Sytuacje te mogą być wywołane przez pewne cechy osobowości, jak np.: agresywność, zainteresowanie alkoholem lub innymi środkami odurzającymi. Działanie profilaktyczne winno zmierzać ku hamowaniu aktywności stwarzającej zagrożenie i pobudzać działalność w pożądanym kierunku. Ważna w tym względzie staje się perswazja z uwzględnieniem motywacji uzasadniającej, że nieopanowanie może łatwo stać się nałogiem, zmarnowaniem życia czy przysporzeniem udręki innym osobom. Pogardę dla pracowitości i ofiarności można przezwyciężać, zdaniem ks. płk. J. Wolnego, poprzez praktykowanie wiary. Prowadzi to ku potrzebie doskonalenia

---

1/ J. Wolny ks. płk, Służba duszpasterska w procesie wychowania wojskowego, w: Przemiany w wojsku, Warszawa 1990,

się, ku świadomej akceptacji swej godności, honoru, poświęcenia się.

PODSUMOWANIE

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, że skuteczność oddziaływania wychowawczego w toku pracy będzie zachowana wówczas jeżeli zostaną spełnione następujące warunki:

- kadra zawodowa będzie miała odpowiednie przygotowanie pedagogiczne do pracy wychowawczej,
- stosowane będą odpowiednie metody wychowawcze w zależności od sytuacji wychowawczej,
- przestrzegać się będzie metodycznych i poprawnych sposobów aktywizacji żołnierzy do pracy i życia społecznego,
- nastąpi wspólne oddziaływanie kadry wychowawczej i duszpasterstwa wojskowego w kształtowaniu pozytywnych i przezwyciężaniu negatywnych postaw żołnierzy.

W czasie kształtowania pozytywnych postaw żołnierzy w toku pracy powstał niewielki ilościowo, ale znaczący merytorycznie problem trudności wychowawczych. Powyższe zjawisko wiązało się ze stosunkowo małą grupą żołnierzy przejawiających negatywne postawy wobec pracy i służby wojskowej. W I etapie badań było 16,6 % respondentów wyrażających negatywne opinie o pracy i służbie wojskowej, w II etapie badań odsetek ten wzrósł do 19,2 %. Budzi to uzasadniony niepokój autora o prawidłowość procesu wychowania w badanych pododdziałach Jednostek Kolejowych i Drogowych.

Przyczyną negatywnych postaw są nieprawidłowe stosunki międzyludzkie, słabe przygotowanie pedagogiczne kadry

zawodowej, warunki organizacyjno-techniczne i pogorszenie się warunków socjalno-bytowych na zgrupowaniach polowych /na których żołnierze pracowali na rzecz MON-u/.

Istnieją przyczyny środowiskowo-demograficzne negatywnych postaw w toku pracy tkwiące w niekorzystnym wpływie rodziny i kolegów z "cywila".

Dowódcy plutonów i kompanii źródeł negatywnych postaw żołnierzy w toku pracy dopatrują się w:
- niedostatecznym uczestnictwie w życiu społecznym,
- słabych umiejętnościach zorganizowanego działania,
- obniżonej dyscyplinie podwładnych,
- obojętności lub minimalizmu w wypełnianiu postawionych zadań.

Skuteczność oddziaływania prowadzącego do przezwyciężania negatywnych postaw będzie zachowana wówczas, jeżeli zostaną spełnione następujące warunki:
- kadra zawodowa będzie miała odpowiednie przygotowanie pedagogiczne,
- przestrzegać się będzie metodycznych sposobów aktywizacji żołnierzy do pracy i służby wojskowej,
- będzie zachowana indywidualizacja przedsięwzięć wychowawczych w odniesieniu do żołnierzy sprawiających trudności wychowawcze.

## Rozdział IX

## OPINIE ŻOŁNIERZY O WYKONYWANEJ PRACY I WARUNKACH JEJ TOWARZYSZĄCYCH

### 9.1. Ocena treści pracy i czynników jej towarzyszących

Przestrzeganie dobrej organizacji wykonywanej pracy determinuje w istotny sposób postawy żołnierzy w toku pracy. Wskaźnikiem, który generalnie pozwala uchwycić właściwości wykonywanej pracy jest stopień wykonywania bądź niewykonywania dotychczasowych czynności roboczych. Innymi wskaźnikami są odczucia przydatności pracy dla innych, stosunek osób badanych do wykonywanej pracy, kolegów i przełożonych.

Cele i treści wykonywanej pracy przez badanych żołnierzy z Jednostek Kolejowych i Drogowych wiążą się z tzw. szkoleniem specjalistycznym oraz praktyką produkcyjną. Treści szkolenia specjalistycznego żołnierzy stanowią strukturalnie zintegrowany układ. Gwarantuje on maksymalne wiązanie teorii z praktyką oraz spełnia funkcję kształcącą i wychowawczą. W badanych jednostkach praktyka wojskowa jest punktem wyjścia dla procesu szkolenia. Wiedza teoretyczna jest wynikiem refleksji nad praktyką i stanowi jej uogólnienie. Praktyka jest źródłem poznania oraz zastosowaniem zdobytych wiadomości w konkretnym działaniu. Zespolenie teorii z praktyką służy zatem rozwijaniu u żołnierzy zainteresowań technicznych oraz wdrażaniu ich do stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Wśród objętych badaniami żołnierzy, grupa osób nowo wcielonych /48,3 %/ oraz po półrocznej służbie wojskowej /60 %/, chciałaby nadal wykonywać ten sam rodzaj

czynności, natomiast 27 % badanych chciałoby je zmienić na inne /w obu grupach badanych/. Wśród tych osób 19,0 % nie potrafi sprecyzować, jakie to miałyby być rodzaje czynności. Wyrażają oni tylko zdecydowaną chęć wykonywania innej pracy. Natomiast pozostałe osoby najczęściej wyszczególniają konkretne działania. Chcą pracować w zawodzie kierowcy, mechanika, montera urządzeń elektrycznych lub mostowych. Duży odsetek żołnierzy nowo wcielonych - 41,2 % i 31,3 % - pozostałych marzy o pracy w wyższym stopniu trudności, odpowiedzialnej, dającej możliwości tworzenia czegoś nowego. Z kolei 51,7 % badanych w I etapie badań i 55,7 % w II części badań stwierdza, że chcieliby wykonywać w wojsku pracę zgodną z wykształceniem zdobytym w cywilu. W odpowiedzi na pytanie - czy zawód zdobyty w wojsku przydatny będzie dla ciebie w cywilu ? 65,0 % żołnierzy nowo wcielonych i 62,5 % po półrocznej służbie wojskowej, wyraziło pozytywną opinię i stwierdziło, że w przyszłości będzie pracować w zawodzie zdobytym w wojsku /53,3 % nowo wcielonych i 62,2 % po pół roku służby wojskowej/.

Badani żołnierze w większości oceniają swoją pracę pozytywnie. Czynności wykonywane w toku pracy dają im zadowolenie, przynoszą korzyści, dają możliwość podwyższenia kwalifikacji /ich zdaniem praca uczy i jest ciekawa/. Zdecydowana większość badanych ocenia ją jako ważną oraz mobilizującą i zwiększającą wiarę we własne siły. Natomiast znacznie mniejszy odsetek ocenia swoją pracę jako wzbudzającą zainteresowanie i sympatię przełożonych /50,8 % - I; 47,5 % - II /.

Problem oceny wykonywanych czynności roboczych

występuje w wielu pracach badawczych z zakresu problematyki kształtowania postaw w toku pracy. Rozpatruje się go w relacji do różnych czynników mających wpływ na ostateczny kształt jej oceny. Bardziej szczegółową analizę opinii badanych żołnierzy z Jednostek Kolejowych i Drogowych /ze względu na czynniki je warunkujące/ rozpoczniemy od przedstawienia oceny poszczególnych aspektów pracy. Rozwiązując ten problem zadano żołnierzom następujące pytanie: Jakie zjawiska dają znać o sobie w czasie wykonywanej przez ciebie pracy? Odpowiedzi miały charakter skategoryzowany pozostawiający jednak możliwość ich uzupełnienia przez badanych. W grupie badanych w początkowym okresie służby dominują następujące kategorie odpowiedzi, wyrażające stosunek do treści pracy i warunków jej towarzyszących: znam cele i treści wykonywanej pracy /68,3 %/, mam możliwość współzawodniczenia z kolegami /60 %/, w czasie wykonywanej pracy uczę się czegoś pożytecznego /podwyższam kwalifikacje/.

Po upływie 6 miesięcy służby wojskowej spada ogólny procent wskazań w wymienionych kategoriach, ale pozostają one dominującymi. Można więc przyjąć, że oceny dotyczące treści pracy w obu grupach badanych nie wskazują istotnego zróżnicowania. Zjawiskiem pozytywnym jest to, że badani żołnierze wiążą służbę wojskową w Jednostkach Kolejowych i Drogowych z możliwością podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych. Jak już wcześniej wspomniano jednostki te prowadzą działalność szkoleniowo - wychowawczą łącznie z uzupełnieniem wykształcenia zawodowego przez młodzież odbywającą zasadniczą służbę wojskową. Wojska te szkolą dla budownictwa me-

chaników i operatorów spycharek, koparek, urządzeń wiertniczych, walców, równiarek, kafarzystów, kierowców itp. Możliwości uzyskania zawodu w czasie odbywania służby wojskowej są szeroko znane i wysoko cenione przez całe społeczeństwo. Jest to powodem do wiązania, przez znaczną część młodzieży nie posiadającej zawodu /w przypadku tych badań 55 %/, nadziei uzyskania kwalifikacji zawodowych właśnie ze służbą wojskową.

Istotne jest również i to, że zdobywanie zawodu dokonuje się przez ścisłe połączenie szkolenia teoretycznego /kursy/ i wychowania z praktycznym wykonywaniem czynności wchodzących w zakres kwalifikacji zawodowych. Żołnierze w Jednostkach Kolejowych i Drogowych uzyskują kwalifikacje w zawodach wykonywanych przez siebie w czasie programowej pracy produkcyjnej, uzupełniając zakres umiejętności na kursach organizowanych po pracy oraz w Ośrodku Szkolenia Służby Komunikacji Wojskowej w Inowrocławiu. Wymienione czynniki, a także sprwna organizacja szkolenia zawodowego w JW 1523 Inowrocław i JW 1367 Nisko sprawiają, że /jak potwierdzają badania/, zdecydowana większość młodzieży, przychodzącej do wyżej wymienionych jednostek wojskowych bez zawodu, kończy odpowiednie przeszkolenie i zdobywa kwalifikacje lub je podwyższa.

Żołnierze pracując na rzecz gospodarki narodowej otrzymują wynagrodzenie w formie tzw. nagród pieniężnych. Fundusz nagród jest tworzony w następujący sposób: z całości wypracowanej sumy 70 % "odprowadzane" jest do budżetu Ministerstwa Obrony Narodowej, a 30 % przeznaczone jest do podziału między żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Fundusz żołnierzy zasadniczej

służby wojskowej rozdzielają kompetentni dowódcy /dowódcy pododdziałów/ w zależności od rodzaju wykonywanego zadania, osiąganej wydajności i rzeczywistego wkładu pracy, preferując tych, którzy wykonują zadania solidnie i dobrze. W listopadzie 1990 r. przeciętny żołnierz otrzymywał 500 tys. zł. nagrody miesięcznie oprócz żołdu. Żołnierzowi zasadniczej służby wojskowej nie przydziela się nagrody za dany miesiąc gdy:

- otrzymał karę dyscyplinarną,
- spożywał alkohol,
- zagarnął mienie wojskowe,
- był na samowolnym oddaleniu,
- poważnie naruszył regulaminy wojskowe,
- nie przestrzegał przepisów bhp,
- spowodował uszkodzenie maszyn, pojazdu,
- rażąco obniża wydajność pracy,
- systematycznie zaniedbuje się w wykonywaniu obowiązków służbowych,
- osiąga oceny niedostateczne z wyszkolenia specjalistycznego i ogólnowojskowego.

W początkowym okresie służby wojskowej 62 % badanych żołnierzy otrzymało za pracę nagrody pieniężne, a po 6 miesiącach tej służby 75 % ogółu badanych. Zwiększył się odsetek nagradzanych, na tej podstawie można sądzić, że spowodowane jest to poprawą ogólnej dyscypliny wojskowej w badanych grupach żołnierzy.

System nagród pieniężnych jest ważnym czynnikiem wychowawczym. Dowódca pododdziału za wzorowe wykonywanie zadań szkoleniowo-produkcyjnych przez żołnierzy może im podwyższyć nagrodę pieniężną. Istnieją także inne uzasadnione przypadki, w których przełożony wyróż-

nia podwładnego podwyższoną nagrodą pieniężną:
- za bardzo dobre wyniki w szkoleniu,
- za uzyskanie tytułu: "Wzorowego Żołnierza", "Wzorowego Kierowcy", "Wzorowego Dowódcy" i inne,
- za zdobycie przez drużynę czołowego miejsca we współzawodnictwie[1/].

Odpowiadając na pytanie dotyczące możliwości wykorzystania kwalifikacji zdobytych w cywilu w czasie służby wojskowej, większość badanych posiadających zawód /52 %/ stwierdza, iż wykonywana praca stwarza im takowe - 87,7 %. Natomiast 6,12 % badanych uważa, iż wykonując dotychczasową pracę nie mogą wykazać się w pełni swoimi wiadomościami /pozostały procent badanych zawiera się w kategorii "brak odpowiedzi".

Jak wynika z literatury przedmiotu ocena treści pracy jest różna w zależności od wykształcenia i pochodzenia człowieka. Wpływ poziomu wykształcenia na oczekiwania względem treści pracy może mieć charakter bezpośredni i pośredni. Bezpośredni może wyrażać się w odmiennym ukształtowaniu przez system edukacji szkolnej orientacji w stosunku do pracy poszczególnych ludzi. Pośredni może być skutkiem poszukiwań pracy ciekawej i atrakcyjnej. Jednostka bez kwalifikacji może przedkładać dochody finansowe nad ciekawą pracę. Taki człowiek silnie adoptuje się do wykonywanej pracy "dopasowuje" swoje oczekiwania względem niej /nie interesuje się celami i treściami wykonywanej pracy/. Powyższe stwierdzenia potwierdzają badania. 50 % respondentów z wykształceniem nie-

---

1/ Regulamin nagradzania kadry, żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, Jednostki Wojskowej 1523 w okresie wykonywania zadań szkoleniowo-produkcyjnych, Modlin 1985, s. 5.

pełnym podstawowym nie interesuje się celami i treściami wykonywanej pracy oraz 25 % uważa, że ich praca jest nieciekawa. Badani żołnierze posiadający wykształcenie zawodowe w 76 % oceniają treści wykonywanej pracy w kategoriach pozytywnych. Podobnie uważają respondenci z wykształceniem średnim - 75 %. W tych grupach panuje przekonanie, że wykonywana praca jest ciekawa i interesująca /żołnierze z wykształceniem zawodowym - 70,9 % i średnim - 83,3 %/.

Ważną rolę różnicowania ocen treści pracy pełni także pochodzenie społeczne badanych żołnierzy. Okazuje się, że młodzież pochodzenia inteligenckiego częściej niż inni żołnierze ocenia swoją pracę jako ciekawą i interesującą. 84,6 % respondentów pochodzenia inteligenckiego uważa, że wykonywana przez nich praca jest ciekawa. Niższe odsetki wskazań odnotowano wśród respondentów pochodzenia chłopskiego /74,1 %/ i robotniczego /66,3%/.

Rozpatrując wpływ pochodzenia społecznego na ocenę treści pracy, zauważono inne zróżnicowanie pozytywnych odpowiedzi respondentów niż to było poprzednio. Tutaj największe odsetki pozytywnych wskazań na temat treści pracy występują wśród badanych, pochodzących z rodzin robotniczych - 75,0 %. Jednocześnie w tej kategorii występuje stosunkowo duży odsetek respondentów oceniających treści wykonywanej pracy negatywnie - 11,3 %.

Reasumując powyższe rozważania można stwierdzić, dodatnią współzależność między faktem uzyskania /wzrostem/ kwalifikacji zawodowych a wzorstem zainteresowań celami i treściami pracy. Najbardziej prawdopodobna zależność występuje między pochodzeniem społecznym respondentów a ich zainteresowaniem wykonywaną pracą /p<0,5

przy $x^2$ = 2,83 i /V/ Cramera 0,1/.

### 9.2. Ocena organizacyjno-technicznych i socjalno-bytowych warunków pracy

#### 9.2.1. Ocena organizacyjno-technicznych warunków pracy

W pracy wykonywanej przez żołnierzy przywiązuje się dużą uwagę zarówno do jej ilości jak i jakości. Czynniki te zależne są w decydującej mierze od organizacji pracy oraz od uświadomienia sobie przez żołnierzy jej celowości. Jako czynnik mobilizujący występuje tu znaczne podniesienie rangi wykonywanej pracy i nadanie jej statusu elementu służby wojskowej. Organizacja pracy wykonywanej przez żołnierzy jest często stawiana za wzór zespołom pracowników cywilnych wykonujących tę samą pracę. Organizacja rozumiana jest tu jako podział pracy - wyznaczenie konkretnych zadań, zabezpieczenie tzw. frontu robót i potrzebnego wyposażenia, określenie czasu niezbędnego na wykonanie zadania oraz bieżące, całościowe i dokładne rozliczenie z jej wykonania. Tak więc dobra organizacja pracy sprawia, że trudne i odpowiedzialne zadania są wykonywanedobrze przez poszczególnych żołnierzy i zespoły robocze.

Większość badanych żołnierzy pracowała przy budowie bocznic i modernizacji linii kolejowych. Wszystkie prace dotyczące budowy toru wykonuje się dzieląc całość odcinka na sześć części. Na czele wszystkich robót stoi kierownik budowy, zaś za poszczególne odcinki odpowiadają kierownicy odcinków, którzy mają do pomocy dowódców grup /dowódców drużyn/. Dowódcy ci mają obowiązki związane z zabezpieczeniem rytmiczności dostaw materiałów,

należytym rozstawieniem ludzi przy pociągu dostawczym /lub zmechanizowanym/ i wyładunku materiałów. Regulują także pracą samochodów dostawczych i transportem materiałów na miejsce pracy.

Kolejowe roboty nawierzchniowe prowadzone przez Jednostki Kolejowe i Drogowe należą do prac uciążliwych i niebezpiecznych. Wykonywane są na torach w czasie ruchu pociągów, stosowane są duże ilości maszyn i sprzętu zmechanizowanego. Do prac używa się materiałów takich, jak: szyny, podkłady, przęsła torowe itd. Przy ręcznym transporcie materiałów do budowy dróg żelaznych obowiązują odpowiednie normy ciężarowe. W zasadzie jednak ze względu na duży ciężar oraz znaczną wysokość podnoszenia lub opuszczania materiały takie jak: szyny, podkłady i rozjazdy transportowane są za pomocą urządzeń dźwigowych. Ręczne przenoszenie szyn odbywa się tylko w poziomie i na niewielkiej odległości. Do tego celu stosuje się kleszcze szynowe. Do załadunku szyn na wagony i ich rozładunku używa się dźwigów, suwnic lub różnego rodzaju urządzeń pomocniczych takie jak: pochylnie, legary, wciągarki lub ładowarki szyn. Szyny wyładowuje się wzdłuż miejsca robót i układa w taki sposób, aby leżały w kierunku prostopadłym do osi toru. Roboty na torach polegają głównie na wymianie uszkodzonych lub zużytych części nawierzchni oraz na usuwaniu nadmiernych odkształceń toru. Dowódca plutonu prowadzący pracę organizuje ją w ten sposób, aby w każdej chwili w razie zliżania się pociągu lub pojazdu pomocniczego /pociągu zmechanizowanego do wymiany toru i podsypki/ wyznaczeni przez niego sygnaliści mogli zawiadomić trąbką o konieczności zejścia z

toru. Na organizację pracy składa się także przyjęty system wykonastwa, liczba i rodzaje stosowanych maszyn, sposób i czas zamknięcia szlaku, ilość posiadanych środków transportu, ludzi itd. Dlatego projekt organizacji robót dostosowuje się do konkretnych warunków. Maszyny torowe obsługują wyłącznie operatorzy przeszkoleni na specjalistycznych kursach uprawnieni do obsługi określonego typu maszyn.

Jak wynika z badań i ich analiz wadliwa organizacja pracy jest istotnym problemem dla wielu instytucji oddziałujących na swoich wychowanków w procesie pracy. Stwierdza się tu wiele trudnych i nie rozwiązanych do końca problemów.

W przypadku naszych badań organizację pracy 7,97 % badanych w początkowym okresie służby wojskowej ocenia jako bardzo dobrą, 60,96 % jako dobrą, 21,52 % jako raczej złą i 9,55 % jako bardzo złą. W II etapie badań - czyli po pół roku służby wojskowej żołnierze ci ocenili organizację pracy jako: dobrą - 70,11 %, złą - 25,61% i bardzo złą - 11,5 %. Nie odnotowano zmian w opiniach respondentów oceniających tę sferę pracy jako bardzo dobrą.

Można by zatem powiedzieć, iż badani w większości oceniają organizację pracy w kategoriach pozytywnych. Niemniej jednak sondując ten problem w ramach wywiadu z żołnierzami okazuje się, że na gruncie organizacji pracy jawi się cały szereg poważniejszych problemów. Sami badani poruszali je w czasie większości rozmów, przypisując złej organizacji pracy wiele mankamentów szczególnie w czasie tzw. praktyki szkoleniowo-produkcyjnej. W wadliwej organizacji pracy dopatrywano się przy-

czyny niewykonywania norm, a także konfliktów w stosunkach międzyludzkich. Jak stwierdzali badani "nierytmiczność" w dostarczaniu materiałów budowlanych, duża odległość do miejsc pracy pwoduje, że czynności robocze wykonują w pośpiechu. W wyniku tego występuje zdenerwowanie i konflikty. Informacje zebrane na podstawie rozmów z badanymi żołnierzami i sposób w jaki wypowiadali się na temat nierytmicznego dostarczania pracy , organizacji transportu itp. wskazuje, iż ta sfera pracy jest przedmiotem ich wnikliwej i ostrej oceny. Żołnierze zasadniczej służby wojskowej ocenili także stopień ważności organizacji pracy w całokształcie przedsięwzięć produkcyjno-szkoleniowych macierzystej jednostki wojskowej.

W I etapie badań 58,3 % żołnierzy nowo wcielonych /spośród tych, którzy brali udział w badaniach/ oceniło organizację pracy jako ważną w dużym stopniu, 23,3 % jako ważną w małym stopniu. Nieznaczny odsetek badanych nie miał sprecyzowanego zdania na ten temat - 12,5 %. Tylko 4,2 % spośród ogółu badanych oceniło organizację pracy jako nieważny czynnik produkcyjny. Po upływie pół roku służby wojskowej zwiększył się odsetek pozytywnych odpowiedzi oceniających powyższy problem: organizacja pracy - ważna w dużym stopniu - 62,5 %, w małym stopniu - 22,5 %. Niepokojącym zjawiskiem jest to, że zwiększył się również odsetek badanych żołnierzy oceniających organizację pracy w kategoriach negatywnych z 4,2 % do 7,5 %. Wynik ten potwierdza wypowiedzi żołnierzy określające problematykę organizacji pracy. Na podstawie przytoczonych wyników badań stwierdza się, że badani żołnierze w większości oceniają organizację pracy jako ważny

czynnik związany z całokształtem przedsięwzięć szkoleniowo-produkcyjnych. Jest to przesłanka mówiąca o wychowawczym wpływie służby wojskowej w zakresie przygotowania młodzieży do pracy zawodowej. Podczas szkolenia wojskowego kształtuje się szereg wartościowych cech związanych w późniejszym okresie z wykonywaniem pracy zawodowej. W czasie wykonywania zadań szkoleniowo-produkcyjnych żołnierze wykonują określone czynności wymagające aktywności, pomysłowości, wysiłku. Wszystko odbywa się w warunkach bieżącej kontroli i rozliczania czasu oraz jakości wykonywanych zadań. Kształtują się nawyki solidnej pracy, terminowości, odpowiedzialności za wykonywane czynności, podporządkowanie przełożonym, współdziałanie w ramach grupy. Wskaźnikami określającymi powyższe stwierdzenia są oceny żołnierzy dotyczące stopnia ważności czynników związanych z organizacyjno-technicznymi warunkami pracy: rodzaj pracy, ilość ręcznej i zmechanizowanej, umiejętność działania w zespole, godziny pracy.

Największe znaczenie dla badanych żołnierzy ma umiejętność działania w zespole i grupa robocza /90 % spośród ogółu badanych żołnierzy w początkowym okresie służby wojskowej i 80 % po pół roku tej służby stwierdza, że są to ważne czynniki związane z procesem pracy/. Wypowiedzi te uwarunkowane są tym, że praca wykonywana jest w 15 - 20 osobowych grupach. Czynności robocze są skoordynowane i rytmiczne. Nie mogą zaistnieć opóźnienia w działaniu jednej lub więcej osób, ponieważ cały zespół nie wykonałby normy produkcyjnej. Także obsencja w pracy spowodowana złą dyscypliną wojskową /nierytmiczne powroty z urlopów, przepustek/ mogą powodować "załamanie" prawidłowego działania zespołu.

Żołnierz działa w grupie zadaniowej - określaną jako zbiorowość minimum dwóch osób, złączonych względnie trwałą więzią społeczną, wewnętrznie zorganizowaną o wspólnych celach, wartościach i normach, świadomie wyodrębniających się z otoczenia. Realizacja zadań przewidzianych dla pododdziału wymaga od grup zadaniowych /roboczych/ działania zorganizowanego, efektywnego i racjonalnego. Każdy z jej członków powinien dobrze znać zakres swojej pracy.

W tak rozumianej grupie zadaniowej występują trzy rodzaje zależności: 1/ zależność operacyjna, w ramach której członkowie grupy są wzajemnie powiązani ze względu na stopień wykonywania zadań przez innych członków grupy, 2/ zależność funkcjonalna, w wyniku której żołnierze są uzależnieni od siebie ze względu na uzupełniające się kwalifikacje niezbędne do osiągania celów grupowych, 3/ zależność strukturalna, wynikająca ze struktury organizacyjnej, hierarchizująca żołnierzy stosownie do zakresu swobody w podejmowaniu decyzji.

Z punktu widzenia zadań wychowawczych zaznacza się korzystny wpływ grupy roboczej na aktywność większości jej członków. Praca w grupie ma wpływ między innymi na:

- utrwalanie u członków grupy umiejętności i nawyków działań na zajmowanym stanowisku opartych na wiedzy ogólnej i specjalistycznej,
- rozwijanie zainteresowań z zakresu bezpośrednio i pośrednio związanych z wykonywaną specjalnością,
- wdrażanie do samodoskonalenia się profesjonalnego,
- utrwalanie przekonania o niezbędności wiedzy o pracy,
- wyrabianie poczucia odpowiedzialności za powierzone zadanie, szacunku dla pracy innych,

- kształtowanie emocjonalnej więzi z zespołem, drużyną, plutonem,
- kształtowanie gotowości do mistrzostwa w danej specjalności.

Wykorzystywanie nowoczesnego sprzętu w szkoleniu produkcyjnym w Jednostkach Kolejowych i Drogowych pozwala poznać sam sprzęt, zasady jego konstrukcji, a przede wszystkim sposoby posługiwania się nim, konserwacji i remontów. Są to wartości wysoce użyteczne w późniejszej pracy zawodowej. Składają się one na lepsze opanowanie umiejętności posługiwania się sprzętem technicznym. Obsługa sprzętu wojskowego wymaga odpowiednich kwalifikacji i uprawnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego są one kolejnym czynnikiem, który poddano ocenie badanych żołnierzy. 84,2 % żołnierzy nowo wcielonych biorących udział w badaniach, stwierdziło, że jest to ważny czynnyik związany z pracą. W II etapie badań - po pół roku ich służby wojskowej zaznaczył się nieznaczny spadek tego wskaźnika do 79,1 %. Tylko około 10 % badanych żołnierzy /w obu grupach badanych/ wyraziło opinię, że jest to czynnik nieważny. Natomiast 7,95 % badanych oceniło warunki BHP w swojej jednostce wojskowej jako bardzo dobre, 49,19 % jako dobre, 32,2 % jako znośne i 9,52 % badanych jako złe. Do podstawowych czynników, jakie w opinii badanych warunkują charakter tej oceny należy hałas, temperatura, nasłonecznienie, ilość opadów atmosferycznych. Można powiedzieć, że większość badanych panujące w jednostce wojskowej warunki BHP ocenia w kategoriach pozytywnych. Niemniej odsetek żołnierzy postrzegających te warunki jako niewłaściwe lub nieważne jest niepokojąco wysoki.

Trudno jest w tym miejscu ocenić, w świetle uzyskanych informacji oraz przeprowadzonej obserwacji faktyczny charakter warunków BHP w Jednostkach Kolejowych i Drogowych, bowiem przedmiotem naszych zainteresowań są nie same warunki BHP, lecz ich ocena w subiektywnym odczuciu badanych. Jednakże można stwierdzić, że warunki te kształtują się na poziomie dobrym.

Podsumowując można powiedzieć, że oceny badanych żołnierzy dotyczące techniczno-organizacyjnych warunków pracy są ważnymi motywami skłaniającymi ich do solidnej pracy. Jednakże pełny obraz oczekiwań respondentów związanych z powyższym czynnikiem może być opisany wraz z analizą związku pochodzenia społecznego i wykształcenia badanych i warunkami organizacyjno-technicznymi ich pracy.

Analizując wpływ wykształcenia na ocenę organizacji pracy nie dostrzega się w tym względzie wyraźnej zależności. Dlatego, że w każdej kategorii wykształcenia przeważa odsetek żołnierzy uważających, że organizacja pracy jest ważnym elementem jej procesu /$x^2$ = 7,13; p< 0,80; V = 0,14/. Jednakże przy dokładniejszym weryfikowaniu danych można stwierdzić, że największy odsetek żołnierzy oceniających te czynniki pozytywnie to respondenci z wykształceniem zawodowym. W tej grupie 62 % badanych stwierdziło, że organizacja pracy jest ważnym czynnikiem związanym z czynnościami roboczymi. Podobnie uważają żołnierze z wykształceniem niepełnym podstawowym /75 %/, podstawowym /52 %/ i średnim /82 %/. Najwięcej negatywnych ocen organizacji pracy było wśród żołnierzy z wykształceniem zawodowym /11,1 %/ oraz podstawowym /8,0 %/. Powyższe dane statystyczne potwierdza materiał empiryczny

zebrany przez autora podczas wywiadów i obserwacji badanych żołnierzy. Na tej podstawie można przypuszczać, że złe warunki organizacyjno-techniczne najboleśniej przeżywają jednostki, które czują się odpowiedzialne za sprawy całego pododdziału i solidnie wykonaną pracę. Są to żołnierze o wysokiej świadomości społecznej. Zbyt jednak często narastające w nich poczucie bezsilności "uczy" ich obojętnego stosunku do pracy i jej organizacji /relacja ta jest następująca: z wykształceniem podstawowym - 12 % obojętnych oraz z zawodowym - 3,8 % i średnim - 7,5 % respondentów/.

Z badań wynika również, że występują tu wyraźniejsze różnice w ocenie organizacji pracy przy uwzględnieniu pochodzenia społecznego badanych /$x^2$ = 10,09; $p < 0,30$; V = 0,20/. Otóż jak wynika z danych, znacznie większym krytycyzmem w tym względzie charakteryzują się żołnierze pochodzący z rodzin inteligenckich, gdyż 15,4 % spośród nich uważa, że organizacja pracy jest nieważna w czasie wykonywania zadań produkcyjnych. Natomiast respondenci o pochodzeniu robotniczym /66,3 %/ oceniają organizację pracy w kategoriach pozytywnych. Zarysowuje się tu pewna prawidłowość mówiąca, iż wraz ze wzrostem wykształcenia i pochodzenia z wyższej klasy społecznej badanych rośnie krytycyzm ich ocen w stosunku do organizacji wykonywanej pracy.

9.2.2. Ocena warunków socjalno-bytowych

Opinie respondentów o zastanych warunkach socjalno-bytowych prezentujemy na podstawie ich ocen wyżywienia, zakwaterowania, umundurowania i wypoczynku /jako czynników związanych z pracą żołnierzy/.

Większość respondentów ocenia warunki socjalno-bytowe jako ważny czynnik ich pracy i służby wojskowej. Żołnierze w początkowym okresie służby wojskowej oceniają bardziej pozytywnie ten czynnik /86,6 %/, niż te same osoby po pórocznym pobycie w wojsku /81,7 %/. Spadek pozytywnych wskazań wiąże się z wyjazdem żołnierzy na zgrupowania polowe. Zwiększona jest tam uciążliwość pracy i służby wojskowej w związku z pogorszeniem się zakwaterowania i innych warunków życia wojskowego.

Jak stwierdza wielu autorów praca w prowizorycznych warunkach nie sprzyja wydajności i kształtowaniu się pozytywnych postaw wobec pracy. Spowodowane jest to niezadowoleniem z warunków socjalno-bytowych. Respondenci w 40,33 % ocenili warunki socjalno-bytowe jako złe, a po rocznym okresie służby wojskowej wzrósł odsetek badanych wyrażających niezadowolenie do 51,35 %. Mając na uwadze to co powiedziano wyżej, przedstawione dane wydają się być niepokojące.

Wyniki oceny zakwaterowania, umundurowania i wyżywienia są bardziej pozytywne od oceny możliwości kulturalnego wypoczynku i rozrywki po pracy i służbie. Jednakże można zauważyć tu także niskie wskaźniki możliwości wypoczynku, rozrywki i kultury. Prawdopodobnie uwarunkowane jest to tym, że badani żołnierze w początkowym okresie służby wojskowej nie dysponują zbytnio czasem wolnym. Inną przyczyną takiego stanu rzeczy może być to, że respondenci wyrażali swoje opinie na powyższy temat poprzez pryzmat poprzedniego środowiska, w którym żyli. Warto także zwrócić uwagę, że im wyższe wykształcenie ogólne posiadają żołnierze, tym krytyczniej oceniają organizację czasu wolnego w wojsku. Nega-

tywnych opinii na powyższy temat, wśród żołnierzy z wykształceniem podstawowym, było w początkowym okresie służby wojskowej 6,7 %, a po półrocznej służbie 5 %. Wśród żołnierzy z wykształceniem zawodowym tych negatywnych wskazań na powyższy temat było w I etapie badań 26,7 %, a w drugim etapie badań 29,1 %. Dane te wskazują, że żołnierze z wykształceniem zawodowym i średnim mają nie tylko w większym stopniu rozbudzone potrzeby w zakresie spędzania czasu wolnego i wypoczynku, ale charakteryzują się większym stopniem krytycyzmu.

Genralnie można stwierdzić, że po półrocznym okresie służby wojskowej zaszły pozytywne zmiany w ocenie warunków socjalno-bytowych, kulturalnego wypoczynku i rozrywki badanych żołnierzy. Na tej podstawie można także powiedzieć, iż w pracy wychowawczej należy stale pamiętać o tym, że morale żołnierzy zależy od ich zaopatrzenia, sytuacji materialno-bytowej, od wyżywienia, umundurowania oraz od troski jaką wykazują dowódcy o ich zapewnienie.

## 9.3. Opinie badanych żołnierzy o panujących stosunkach międzyludzkich, atmosferze pracy i służby wojskowej

Pojęcie stosunków międzyludzkich różnie jest definiowane przez autorów zajmujących się tą problematyką. Uważamy, że dla empirycznej analizy stosunków interpersonalnych w Jednostkach Kolejowych i Drogowych najbardziej przydatna jest definicja proponowana przez J. Szczepańskiego. Mówi ona, "... że stosunek społeczny jest systemem unormowanych wzajemnych oddziaływań między dwoma

partnerami na gruncie określonej platformy"[1/]. Tak zdefiniowane stosunki międzyludzkie obejmują bardzo szeroki zakres układów społecznych. Do podstawowych relacji zaliczyć można strukturę układu pionowego /przełożeni - podwładni/, poziomego /relacje między członkami grupy sprawującymi podobne funkcje/, relacje między grupami formalnymi np. : między pododdziałami itd. Od dobrego ułożenia tych stosunków w dużej mierze zależą osiągnięcia i wyniki produkcyjno-szkoleniowe omawianych jednostek wojskowych. Polegają one na wzajemnym zaufaniu, pomocy, lojalności, koleżeńskości, odpowiedzialności oraz kulturze postępowania. Stosunki łączące żołnierzy na gruncie realizacji zadań służbowych, mają zarówno charakter rzeczowy, jak i osobisty i decydują nie tylko o postawach członków zespołu, ale pośrednio o funkcjonowaniu jednostki wojskowej.

Na podstawie badań prowadzonych w Jednostkach Kolejowych i Drogowych uzyskano zróżnicowane opinie żołnierzy na temat stosunków międzyludzkich panujących w ich plutonach i kompaniach.69,2 % nowo wcielonych żołnierzy i 60 % po półrocznej służbie twierdzi, iż "w plutonie jest koleżeńska współpraca". Faktem godnym podkreślenia jest małe nasilenie /w ocenach badanych/ takich niepożądanych zachowań jak_ "solidarności polegającej na "kryciu" kolegów w przypadku wykroczeń dyscyplinarnych" /I - 45 %; II - 45 %/, "uprzywilejowania jednych kosztem drugich" /I - 33,3 %; II - 17,5%/.

Zdecydowanie gorzej /w ogólnej ocenie badanych żołnierzy/ układają się stosunki interpersonalne w relacji

---

1/ J. Szczepański, Elementarne pojęcia socjologii, Warszawa 1970, s. 98.

przełożony - podwładny. Na pytanie "Jak układa się twoja współpraca z przełożonym?" odnotowano następujące kategorie odpowiedzi:

| | I nowo wcieleni | II po pół roku służby wojskowej |
|---|---|---|
| 1. bardzo dobrze | 7,5 % | 12,5 % |
| 2. dobrze | 48,3 % | 41,7 % |
| 3. dostatecznie | 26,7 % | 20,0 % |
| 4. niedostatecznie /źle/ | 6,7 % | 7,5 % |
| 5. nie mam zdania | 10,8 % | 18,3 % |

Jak widać z powyższego zestawienia w II etapie badań zwiększył się odsetek żołnierzy, którzy określali stosunki interpersonalne jako bardzo dobre. Jednakże zmniejszyła się ilość wskazań określająca te stosunki jako dobre oraz zwiększył się odsetek respondentów stwierdzających, że współpraca z przełożonym układa się źle /7,5 %/.

Niepokojącym zjawiskiem jest fakt, iż tylko 42,5 % respondentów w I etapie badań i 35,8 % w II etapie badań uważa, że przełożeni ich traktują właściwie. Występują tu duże odsetki wskazań obojętnego i negatywnego stosunku do podwładnych /I - 9,2 %; II - 10,8 %/. Badania przeprowadzone przez H. Dziewulskiego z WIBS potwierdzają powyższe stwierdzenia. Zdaniem tego autora żołnierze zasadniczej służby wojskowej bardzo źle oceniają stosunki z kadrą pododdziału. Wśród negatywnych zjawisk codziennego życia wojskowego, najdotkliwiej odczuwają oni wynaturzenia w sferze stosunków międzyludzkich w relacji przełożony - podwładny /żołnierze - kadra pododdziału/. Badani żołnierze przez H. Dziewulskiego, najczęściej twierdzili, że są niewłaściwie traktowani

przez kadrę - 27 % oraz, że występuje niewłaściwe podejście indywidualne do spraw żołnierza - 18,0 %[1].

Przytoczone powyżej dane wskazują na nie zawsze pozytywny charakter stosunków międzyludzkich. Bliższych informacji na ten temat dostarczają dane dotyczące sytuacji konfliktowych. J. Szczepański wskazuje, że są to zjawiska wręcz pożądane w niektórych sytuacjach, bowiem ich rozwiązanie przyczynia się do postępu i doskonalenia systemu wychowawczego. Konflikty są także, stwierdza ten sam autor, "sygnałami alarmowymi wskazującymi, że w pewnych miejscach system posiada braki i wady, które trzeba usunąć, gdyż jeżeli system nie posiada urządzeń samoregulujących, rozwiązujących sprzeczności w ich wczesnej fazie powstawania, mogą one przyjmować formy paraliżujące działalność danej instytucji wychowawczej"[2]. Na drodze rozwiązywania konfliktów, rodzących stany niezadowolenia poszczególnych żołnierzy i odbijających się w niskiej dyscyplinie i złej pracy, istotne znaczenie wydaje się mieć poznanie ich przyczyn i rozmiarów. Wśród objętych badaniami żołnierzy większość nowo wcielonych /57,14 %/ i po półrocznej służbie wojskowej /53,2 %/ twierdzi, iż w plutonie nie występują poważniejsze konflikty /w relacji przełożony -podwładny, kolega - kolega/. Natomiast 37,4 % respondentów

---

1/ H. Dziewulski, Sprawozdanie z badań, Wojsko i służba wojskowa w opiniach młodzieży pełniącej zasadniczą służbę wojskową, WAP, WIBS, Warszawa 1989.

2/ J. Szczepański, Zjawiska i procesy dezorganizacji w przedsiębiorstwie, w: Socjologia przemysłu, Pod red. J. Kulpińska, Warszawa 1974, s. 391.

w początkowym okresie służby wojskowej i 38,2 % po półrocznym pobycie w wojsku charakteryzuje panujące stosunki interpersonalne jako zaburzone. Podczas rozmów badani żołnierze powyższe zjawiska wiązali z nieprawidłowym oceniamiem ich pracy i służby wojskowej przez przełożonych. 60 % badanych żołnierzy w początkowym okresie służby wojskowej i 71,7 % respondentów w II etapie badań, wyrażało pozytywne opinie na temat oceny ich pracy przez przełożonych. 25,8 % żołnierzy spośród ogółu badanych nie miało zdania na ten temat, oraz 14,2 % I i 10,8 % w II etapie badań twierdziło, że przełożeni oceniają pracę niesprawiedliwie. Potwierdzają to ustne wypowiedzi badanych mówiące o nie zawsze sprawiedliwym ocenianiu ich przez przełożonych. Ich zdaniem dotyczy to głównie sprawiedliwej oceny przebiegu służby wojskowej. Powiązane jest to także z obiektywnym rozdziałem przepustek jednorazowych, urlopów oraz nagród pieniężnych za wykonaną pracę.

Aby ocena pracy i służby żołnierzy zasadniczej służby wojskowej była sprawiedliwa - niezbędne jest indywidualne podejście kadry zawodowej uwzględniane w całokształcie procesów szkoleniowo-wychowawczych. Działalność wychowawcza kadry dowódczej pododdziału powinna zmierzać do złagodzenia żołnierzom trudów służby oraz właściwej oceny jej przebiegu. Wspólne zajęcia i ćwiczenia wymagają dużego wysiłku fizycznego i intelektualnego, aktywizują wszystkich żołnierzy. Dlatego ocena pracy i służby wojskowej podwładnych powinna być elementem /bodźcem/ aktywizującym cały skład osobowy pododdziału do solidnej pracy i dokładnego wypełniania zadań służbowych. Brak aktywności wiąże się m. in. z niechęcią

do pracy. Jest to charakterystyczny przejaw niezdyscyplinowania występujący zarówno w środowisku wojskowym, jak i cywilnym. Niechęć do pracy, określana popularnie mianem lenistwa, jest nie tylko stronieniem od wykonywania zadań służbowych i obowiązków żołnierskich. Z reguły wraz z lenistwem występują inne cechy negatywne które mają swoją przyczynę właśnie we wspomnianym zjawisku. Żołnierze niechętni do pracy najczęściej nie dbają o swój wygląd zewnętrzny, o porządek i ład w swoim otoczeniu, nie szanują powierzonego ich opiece mienia wojskowego, usiłują korzystać z pracy innych. Bezczynność, której oddają się niektórzy żołnierze staje się również powodem poświęcania tego czasu na czyny niepożądane, przeszkadzanie i dokuczanie innym[1/].

W analizie przeprowadzonych badań wskaźnikiem odczuć "lenistwa, nudy i bezczynności" były odpowiedzi na pytanie: Czy odczuwasz nudę w czasie wykonywanej pracy? W odpowiedzi respondentów uzyskano następujące ilości takich odczuć: 15,8 % żołnierzy nowo wcielonych i 7,6 % badanych po pół roku służby wojskowej. Na tej podstawie można powiedzieć, że najczęstszą przyczyną niechęci do pracy jest wpływ środowiska. Różne przeżycia stresowe, przeciążenia pracą i obowiązkami służbowymi mogą także doprowadzić do typowych objawów lenistwa. Należy zaznaczyć, że żołnierze zdyscyplinowani starają się zawsze o jak najlepsze wyniki w szkoleniu i realizacji zadań służbowych. Zależy im na uznaniu przełożonych i kolegów, odczuwają zadowolenie z efektów pracy i służby wojskowej.

---

1/ Z. Markocki, Warunki efektywności kształtowania i umacniania dyscypliny w Siłach Zbrojnych PRL, Warszawa 1980.

Opinie respondentów na temat uznania przełożonych i kolegów za solidnie wykonaną pracę i dobre wypełnianie obowiązków służbowych, mówią, że 30,8 % badanych żołnierzy w I etapie badań i 32,5 % w II etapie badań liczy w efekcie na uznanie przełożonych. Niepokojąco wysoki jest tu odsetek respondentów twierdzących, że nie mogą uzyskać uznania przełożonych /I - 21,7 %; II - 30,0%/ oraz nie mających zdania na ten temat /I - 47,5 %; II - 37,5 %/. Natomiast bardziej pozytywnie kształtują się opinie żołnierzy mówiące o uznaniu kolegów. Większość respondentów w I i II etapie badań odczuwa do siebie ten stosunek jako pozytywny /I - 60,0 %; II - 54,2 %/.

Nie bez znaczenia dla ogólnej atmosfery pracy jest świadomość żołnierzy dotycząca zobowiązań do określonych zachowań, takich jak: odpowiedzialność, przydatność dla innych itp. Z wypowiedzi badanych żołnierzy wynika, iż podstawowe znaczenie dla nich ma wzajemne zrozumienie i rzetelny stosunek do wykonywanych czynności w toku pracy. Respondenci eksponują w swoich opiniach na pierszym miejscu odpowiedzialność i przydatność wykonywanej pracy dla społeczeństwa. Na podstawie opinii badanych dokonano klasyfikacji analizowanych stosunków międzyludzkich. W wyniku tego uzyskano trzy kategorie, są to:

- stosunki międzyludzkie "pozytywne",
- stosunki międzyludzkie "umiarkowane",
- stosunki międzyludzkie "negatywne".

Zatem można powiedzieć, że w I etapie badań /żołnierze w początkowym okresie służby wojskowej/ 59,2 % respondentów oceniło istniejące stosunki międzyludzkie jako

pozytywne; 25,8 % jako umiarkowane /brak zdania na ten temat/ i 15,0 % jako negatywne. W drugim etapie badań tzn. po pół roku służby wojskowej, badanych żołnierzy uzyskano następujące dane: 53 % respondentów twierdziło, że stosunki interpersonalne były pozytywne, 32,5 % żołnierzy spośród ogółu badanych uważało je za umiarkowane i 9,2 % negatywne.

W tym miejscu należy się zastanowić, jakie czynniki i w jakim stopniu determinują charakter tej oceny. Analizując wpływ wykształcenia można stwierdzić, że najwięcej pozytywnych opinii było wśród badanych żołnierzy posiadających wykształcenie zawodowe i podstawowe. Pochodzenie społeczne także determinuje jakość stosunków międzyludzkich. Najwięcej pozytywnych ocen było wśród żołnierzy pochodzących z rodzin chłopskich i inteligenckich.

Korelacje między analizowanymi elementami stosunków międzyludzkich a zbiorczymi wynikami z opinii badanych o przełożonych i kolegach z macierzystego pododdziału wskazują, że największe znaczenie dla badanych /a zarazem najbardziej prawdopodobny wpływ na charakter stosunków międzyludzkich/ ma ocena pracy /V = 0,39/ i służby /V = 0,39/ przez przełożonych. Ponadto, dobra i koleżeńska współpraca /V = 0,36/, stosunek przełożonego do podwładnego /V = 0,36/ oraz sposób traktowania podwładnych przez przełożonych /V = 0,37/ przy $p < 0,01$/.

PODSUMOWANIE

Dokonana analiza opinii badanych żołnierzy o wykonywanej pracy i warunkach jej towarzyszących w Jednostkach Kolejowych i Drogowych nasuwa pewne wnioski i tendencje

dotyczące wychowania przez pracę w wojsku.

Proces pracy, szkolenia i wychowania jest dobrze zorganizowany i przynosi konkretne efekty gospodarcze i zawodowe. Większość badanych żołnierzy podwyższyła lub uzupełniła swoje dotychczasowe kwalifikacje. Istotne jest również to, że zdobywanie zawodu dokonywało się przez ścisłe połączenie szkolenia teoretycznego z praktycznym /praktyka specjalistyczna na zgrupowaniach polowych/.

Żołnierze zasadniczej służby wojskowej pozytywnie oceniają poszczególne aspekty pracy występujące w Jednostkach Kolejowych i Drogowych. Większość respondentów zna cele i treści wykonywanej pracy /I - 68,3 %; II - 71,7 %/, ma możliwość współzawodniczenia z kolegami /I - 60 %; II - 65 %/ oraz w czasie wykonywanej pracy uczy się.

Badani żołnierze w I i II etapie badań oceniają organizację pracy w kategoriach pozytywnych. Jednakże na tym "gruncie" powstaje wiele problemów. Żołnierze po półrocznym stażu służby wojskowej przypisywali złej organizacji pracy wiele mankamentów, szczególnie podczas tzw. praktyki szkoleniowo-produkcyjnej. Zdaniem respondentów najważniejsze czynniki w całokształcie przedsięwzięć organizacyjno-szkoleniowych to: umiejętność działania w zespole i atmosfera pracy w grupie roboczej /plutonie, kompanii, I - 90 %; II - 80 %/.

Większość badanych żołnierzy ocenia zastane warunki socjalno-bytowe jako ważny czynnik ich pracy i służby wojskowej. Respondenci w początkowym okresie służby wojskowej oceniają bardziej pozytywnie ten czynnik /86,6 %/. Spadek pozytywnych wskazań wiąże się tu z pogorszeniem warunków zakwaterowania na zgrupowaniach

polowych. Dlatego w pracy organizacyjno-wychowawczej należy pamiętać o tym, że morale żołnierzy zależy od ich zaopatrzenia, wyżywienia i umundurowania oraz od troski jaką wykazują dowódcy o ich wypoczynek i rozrywkę.

Żołnierze zasadniczej służby wojskowej uważają, że w ich pododdziale panują właściwe relacje między nimi a ich kolegami. Faktem godnym podkreślenia jest małe nasilenie /w ocenach badanych/ uprzywilejowania jednych kosztem drugich /I - 33,3 %; II - 7,5 %/. Jednakże nie najlepiej układają się stosunki w relacji przełożony - podwładny. Badane osoby twierdzą, że przełożeni oceniają ich służbę wojskową mało obiektywnie oraz współpraca z kadrą zawodową układa się mało efektywnie /tylko 48,3% żołnierzy w początkowym okresie służby wojskowej twierdziło, że ich współpraca układa się dobrze, a po pół roku tej służby zaznaczył się spadek tego wskaźnika do 41,7 %/. Duży odsetek respondentów uważał, że kadra traktuje ich niewłaściwie /I - 9,2 %; II - 10,8 %/ lub przejawia obojętny stosunek do podwładnych /I - 32,5 %; II - 34,2 %/. Dlatego wydaje się prawdopodobne stwierdzenie, że bezpośredni przełożeni posiadają małą wiedzę z zakresu pedagogiki i wychowania przez pracę.

# Z A K O Ń C Z E N I E

Podejmując próbę podsumowania wyników badań i zadań dotyczących kształtowania postaw żołnierzy zasadniczej służby wojskowej w toku pracy pragniemy sformułować wnioski i propozycje praktyczne oraz wskazówki dotyczące dalszych kierunków doskonalenia tej problematyki.

Podjętym w pracy przedsięwzięciom przyświecały cele: poznawcze - służące wzbogaceniu istniejącej wiedzy dotyczącej kształtowania postaw i wychowania młodzieży w toku pracy, diagnostyczne - pozwalające ustalić jakie są postawy wobec pracy i służby wojskowej oraz weryfikacyjne - umożliwiające zweryfikowanie przyjętych założeń teoretycznych.

Badania stanowiły próbę znalezienia odpowiedzi na dwa podstawowe pytania:

1. Jakie czynniki wpływają na kształtowanie postaw żołnierzy w toku pracy?
2. Jakie są następstwa oddziaływań uspołeczniających w procesie pracy żołnierzy zasadniczej służby wojskowej?

Sformułowane problemy stanowiły podstawę do określenia następujących założeń badawczych:

1. W oddziaływaniach uspołeczniających w toku pracy najistotniejszymi są czynniki związane z pracą żołnierza oraz organizacyjno-techniczne warunki pracy.
2. W wyniku oddziaływań uspołeczniających w toku pracy kształtują się pozytywne postawy wobec pracy. Następuje wzrost kwalifikacji zawodowych, zdyscyplinowania i przygotowania żołnierza do społecznej roli pracownika, zwiększenie i ukształtowanie postaw ak-

tywności.

Najistotniejsze czynniki kształtujące pozytywne postawy żołnierzy w toku pracy to:

- czynniki związane z pracą żołnierzy /możliwość podwyższania kwalifikacji zawodowych - V = 0,36, urlopy - $V_1$ = 0,30, $V_2$ = 0,25, przepustki - V = 0,25, nagrody pieniężne - V = 0,22/,
- czynniki organizacyjno-techniczne - V = 0,31,
- warunki socjalno-bytowe - V = 0,40.

Żołnierze zasadniczej służby wojskowej przejawiają w większości wobec wszystkich uwzględnianych w badaniach elementów globalnego obiektu postawy pozytywne /wobec czynności wykonywanych w toku pracy, kolegów, przełożonych, wojska i służby wojskowej/.

Respondenci w początkowym okresie służby wojskowej mieli bardziej pozytywne postawy w toku pracy /64,2 %/, niż po sześciu miesiącach tej służby /55 %/. Taki stan rzeczy spowodowany jest złymi stosunkami międzyludzkimi panującymi w badanych pododdziałach. 10,8 % badanych żołnierzy uważa, że kadra zawodowa traktuje ich niewłaściwie lub przejawia obojętny stosunek wobec nich.

Kolejnym czynnikiem, który powoduje spadek pozytywnych postaw jest uciążliwość służby wojskowej. Respondentom służba ta w niewielkim stopniu kojarzy się z szansą osobistego rozwoju, pomimo tego, że większość badanych żołnierzy zdobywa w wojsku nowy zawód lub podwyższa swoje kwalifikacje.

W czasie badań zaobserwowaliśmy wzrastającą tendencję wskaźników braku identyfikacji badanych ze służbą wojskową. Jednakże w dziedzinie całkowitej /tzw. globalnej postawy/ postawy stwierdziliśmy dominację postaw pozytywnych nad negatywnymi. Odnotowaliśmy ponadto, że

w przypadku tzw. postaw szczegółowych występują istotne związki statystyczne między:

- postawą wobec wykonywanych czynności w toku pracy i postawą wobec kolegów i przełożonych / $V_1 = 0,22$, $V_2 = 0,31$, $p_1 < 0,02$, $p_2 < 0,01$/,
- postawą wobec wojska i służby wojskowej /jednostki wojskowej/ i postawą wobec kolegów i przełożonych /$V_1 = 0,18$, $V_2 = 0,15$, $p_1 < 0,1$, $p_2 < 0,2$/.

Świadczy to o dużym zaangażowaniu emocjonalnym jakie przywiązują badani żołnierze do czynności wykonywanych w toku pracy, kolegów i przełożonych. Ważny jest także dla respondentów związek służby wojskowej z silnymi więzami przyjaźni i koleżeństwa.

Niepokojącym zjawiskiem jest fakt wystąpienia nieistotnych związków statystycznych pomiędzy postawą wobec wojska i służby wojskowej i postawą wobec czynności wykonywanych w toku pracy /$p < 0,7$, $V_1$ i $V_2 = 0,10 - 0,15$/. Odzwierciedla to obojętny stosunek badanych do służby wojskowej i obowiązków wynikających z niej. Z rozmów indywidualnych z respondentami wynika, że praca wykonywana w wojsku ich nie zniechęca, jednakże ograniczenia wynikające ze służby wojskowej powodują, że te same czynności chętniej wykonywaliby w cywilu.

Kolejnym negatywnym zjawiskiem wynikającym z badań jest stosunkowo duży przyrost kar dyscyplinarnych takich jak: zakaz opuszczania miejsca zakwaterowania, praca poza kolejnością, nagana i areszt. Najczęściej w badanej populacji zdarzały się samowolne oddalenia, nadużywanie alkoholu, zła konserwacja sprzętu i narzędzi roboczych. Pomimo występowania kar dyscyplinarnych, istnieje tu także duża liczba wyróżnień /głównie za wzorowe wywiązywanie się z obowiązków w toku pracy/ - stosunek

kar do wyróżnień wynosi 1 : 5. Na tej podstawie można powiedzieć, że zwiększyła się dyscyplina pracy, a obniżyło się zdyscyplinowanie wynikające z przestrzegania regulaminów wojskowych.

W toku pracy nastąpił wzrost kwalifikacji zawodowych żołnierzy i stopień przygotowania ich do społecznej roli pracownika w takich specjalnościach jak: kierowca pojazdów wielotorowych, operator - spycharki, zgarniarki, traku, elektrowni polowej, mostomistrz, itp. Można zatem powiedzieć, że pozytywne postawy kształtowane w toku pracy pozostają w ścisłym związku z doskonaleniem kwalifikacji zawodowych.

Badania potwierdzają wpływ zadowolenia z pracy na powstawanie pozytywnych postaw badanych żołnierzy - $p < 0,01$, $V = 0,35$. Istnieje tu dodatnia współzależność między faktem uzyskania kwalifikacji zawodowych i pozytywną postawą wobec pracy - $p < 0,05$, $V = 0,25$.

W toku pracy następuje wzrost aktywności społecznej żołnierzy. Wniosek ten wypływa z faktu zaistnienia pozytywnej zależności statystycznej pomiędzy aktywnością społeczną respondentów i ich postawą globalną wobec pracy i służby wojskowej /$p_1$ i $p_2 < 0,01$, $V_1 = 0,24$ i $V_2 = 0,28$/.

W oparciu o uzyskany materiał empiryczny można postawić tezę, iż nie tyle poziom wykształcenia, ile przejawiana przez badanych aktywność w pracy, służbie i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych różnicują pozytywnie ich postawy wobec pracy.

Dokonane ustalenia teoretyczne i przeprowadzone badania upoważniają do sformułowania następujących wniosków i postulatów:

1. Istotne znaczenie dla intencjonalnego procesu kształtowania postaw w toku pracy ma wykrycie zależności zachodzących między tymi postawami a organizacyjno-technicznymi warunkami pracy i służby wojskowej. Grupa tych czynników w kształtowaniu postaw żołnierzy w toku pracy odgrywa rolę pierwszoplanową. Kształtując pożądane społecznie postawy należy kłaść nacisk na poprawę organizacji pracy, warunków lokalowych, warunków BHP, do których badani żołnierze przywiązują wielką rolę. Koncentracja uwagi na tych uwarunkowaniach winna wyznaczać podstawowe kierunki dalszych oddziaływań.
2. Związki zachodzące między poszczególnymi czynnikami o charakterze społecznym, przyjętymi do badań, a postawami występującymi w toku pracy nie są związkami silnymi. Jednak, co jest niezmiernie istotne, czynniki te wyjaśniają proces kształtowania tych postaw.
3. Generalnie wyniki badań uzasadniają postulat holistycznego podejścia do organizacji procesu wychowania w Jednostkach Kolejowych i Drogowych oraz integralnego kształtowania dyspozycji osobowościowych żołnierzy.
4. Uzyskane wyniki wskazują wyraźnie na potrzebę większej indywidualizacji oddziaływań wychowawczych. Odnosi się to szczególnie do procesu przezwyciężania negatywnych postaw żołnierzy wobec pracy i służby wojskowej. Postulat indywidualizacji jest wysuwany niemal we wszystkich pracach poświęconych procesowi kształtowania postaw szkolenia i wychowania wojskowego żołnierzy. W wyniku tych oddziaływań, także wychowania w toku pracy, wzrasta dyscyplina pracy, zamiłowanie do porządku, solidność, rzetelność w czasie wykonywania zadań służbowych. Poprzez dobrą znajomość

każdego podwładnego można dobrze zorganizować pracę szkoleniowo-wychowawczą, a także uzyskać zadawalające wyniki produkcyjne.

5. Właściwa, zgodna z wymogami "dobrej roboty", organizacja pracy i eksploatacja sprzętu wójskowego pozwala na kształtowanie określonych umiejętności i nawyków. Utrwalone umiejętności przemawiają niejako do świadomości żołnierzy i wykazują dużą siłę argumentacji.

Praca obejmuje tylko wycinek badań ograniczających się do wybranych elementów procesu kształtowania postaw w toku pracy. Dlatego dla pełnego zobrazowaniatej problematyki pożądane byłoby prowadzenie systematycznych badań empirycznych, przy wykorzystaniu jednolitych założeń teoretycznych i metodologicznych. Badania takie mogłyby być przeprowadzane w związku z roczną lub półroczną analizą dyscypliny w jednostce wojskowej. Na tej podstawie można byłoby również opracowywać konkretne wnioski do pracy szkoleniowo-wychowawczej w pododdziałach sprawiających określone trudności wychowawcze.

Wśród różnorodnych propozycji tematycznych inspirowanych przez wyniki przedstawionych w pracy, kilka z nich wydaje się wartych podjęcia:

1. Wpływ procesu szkolenia i wychowania wojskowego na właściwą eksploatację sprzętu wojskowego przez żołnierzy zasadniczej służby wojskowej.
2. Pedagogiczne uwarunkowania poczucia obowiązkowości i poszanowania przełożonych w pracy i służbie wojskowej.
3. Biomedyczne czynniki kształtowania się postaw w toku pracy i służby wojskowej.

4. Wpływ czynników kształtujących środowisko pracy i służby wojskowej na żołnierzy zasadniczej służby wojskowej.
5. Wpływ fizjologiczno-osobowościowych czynników żołnierza na jego działalność na przyszłym polu walki.

Przedstawiony zarys dalszych badań nie jest wyczerpujący. Przedstawiliśmy tylko te problemy, których realizacja wydaje się ważna i interesująca.

# B I B L I O G R A F I A


1. Argyle M. - Psychologia stosunków międzyludzkich, Warszawa 1991.
2. Bańka W. - Z zagadnień wychowania przez pracę w Siłach Zbrojnych, Warszawa 1989.
3. Barankiewicz H. - Praca a kształtowanie osobowości ucznia, Warszawa 1966.
4. Czajka S. - Człowiek i jego potrzeby w procesie pracy, Warszawa 1989.
5. Dobrowolska D. - Praca w życiu człowieka, Warszawa 1980.
6. Gałkowski J. - Praca i człowiek, Warszawa 1980.
7. Gliszczyńska X. - Motywacja do pracy, Warszawa 1981.
8. Gliszczyńska X. - Psychologiczny model efektywności pracy, Warszawa 1991.
9. Jamiński A. - Wychowanie przez pracę, Warszawa 1976.
10. Jan Paweł II - Laborem exercens, Watykan 1981.
11. Jan Paweł II - Solicitudo rei socialis, Watykan 1987.
12. Karolczak-Biernacka B. - Współzawodnictwo, współpraca, wynik, Warszawa 1981.
13. Komar W. - Wychowanie przez pracę w szkole ogólnokształcącej, Warszawa 1986.
14. Nawacki T. - Praca i wychowanie, Warszawa 1980.
15. Matejko A. - Socjologia zakładu pracy, Warszawa 1989.
16. Potocki J.K. - Współzawodnictwo i współdziałanie, 1907.
17. Przemiany w wojsku, Warszawa 1990.

18. Pszczołowski T. - Praca człowieka, Warszawa 1966.
19. Reykowski J. - Z zagadnień psychologii motywacji, Warszawa 1977.
20. Sarapata A. - Problemy i metody badań nad zadowoleniem z pracy, Wrocław 1973.
21. Sterniczuk B.H. - Postawy wobec pracy, Warszawa 1979.
22. Szczepański J. - Społeczne warunki funkcjonowania przedsiębiorstwa przemysłowego, Warszawa 1972.
23. Wiatrowski Z. - Pedagogika pracy w zarysie, Warszawa 1985.
24. Wacławek J. - Stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy, Warszawa 1970.
25. Zieleniewski Z. - Organizacja zespołów ludzkich, Warszawa 1976.

Druk AON nr 784/WW

S P I S  T R E Ś C I

WSTĘP ..... 3
Rozdział I
PRACA W ŻYCIU CZŁOWIEKA ..... 8
Rozdział II
PRACA I WYCHOWANIE ..... 20
Rozdział III
PRACA I KOLEŻEŃSTWO ..... 35
Rozdział IV
KSZTAŁTOWANIE SPOŁECZNEGO ŚRODOWISKA PRACY 38
Rozdział V
MOTYWY PRACY I ICH ZNACZENIE W WYCHOWANIU 53
Rozdział VI
PROBLEMATYKA CZYNNIKÓW KSZTAŁTUJĄCYCH POSTAWY W TOKU PRACY ..... 64
Rozdział VII
CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE POSTAWY ŻOŁNIERZY W TOKU PRACY W ŚWIETLE BADAŃ ..... 73
7.1. Czynniki związane z pracą żołnierzy jako determinanty ich postaw ..... 74
7.2. Wpływ organizacyjno-technicznych i socjalno-bytowych warunków pracy na kształtowanie postaw żołnierzy ..... 76
7.3. Stosunki międzyludzkie jako czynnik kształtujący postawy ..... 81
7.4. Wpływ czynników osobowościowych na kształtowanie postaw żołnierzy ..... 83
7.5.1. Wpływ zadowolenia z pracy na kształtowanie postaw badanych żołnierzy .. 84
7.5.2. Wpływ aktywności na kształtowanie postaw badanych żołnierzy 86

7.5.3. Wpływ poczucia własnej ważności w pracy na kształtowanie postaw badanych żołnierzy ..... 88
7.5.4. Wpływ wybranych danych demograficzno-społecznych na postawy badanych żołnierzy ..... 92
Podsumowanie ..... 94
Rozdział VIII
PRZYCZYNY POWSTAWANIA NEGATYWNYCH POSTAW ŻOŁNIERZY W TOKU PRACY ..... 97
8.1. Przyczyny negatywnych postaw wobec pracy i służby wojskowej w świetle literatury przedmiotu ..... 97
8.2. Przyczyny negatywnych postaw żołnierzy w świetle wyników badań ..... 107
8.3. Związki danych demograficzno-społecznych badanych żołnierzy z ich negatywnymi postawami wobec pracy i służby wojskowej 112
8.4. Sposoby przezwyciężania negatywnych postaw żołnierzy w toku pracy ..... 116
Podsumowanie ..... 123
Rozdział IX
OPINIE ŻOŁNIERZY O WYKONYWANEJ PRACY I WARUNKACH JEJ TOWARZYSZĄCYCH ..... 125
9.1. Ocena treści pracy i czynników jej towarzyszących ..... 125
9.2. Ocena organizacyjno-technicznych i socjalno-bytowych warunków pracy ..... 132
9.2.1. Ocena organizacyjno-technicznych warunków pracy ..... 132
9.2.2. Ocena warunków socjalno-bytowych ... 140
9.3. Opinie badanych żołnierzy o panujących stosunkach międzyludzkich, atmosferze pracy i służby wojskowej ..... 142
ZAKOŃCZENIE ..... 152
BIBLIOGRAFIA ..... 159



BIBLIOTEKA GŁÓWNA ARCHIWUM
Nr ewid. 60498
II
Akademii Obrony Narodowej