

Regina Rożenska, Rafał Przybysz, Jolanta Szamburska

ANALIZA BIO-PSYCHO-SPOŁECZNYCH UWARUNKOWAŃ

I. PROBLEMATYKA I ZAKRES PRACY

1. Pierwszego stycznia 1983 r. weszła w życie ustawa z 26 października 1982 r. o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy (Dz.U. nr 35, poz. 225). Z treści art. 1 ustawy wynika, że osobą uchylającą się od pracy jest obywatel polski — mężczyzna w wieku 18—45 lat, nie pozostający w stosunku pracy lub nie pobierający nauki co najmniej od 3 miesięcy oraz nie zarejestrowany w organach zatrudnienia jako poszukujący pracy. Zgodnie z postanowieniami ustawy do ewidencji osób uchylających się od pracy wpisać można tylko mężczyzn, którzy dopełnili obowiązku zgłoszenia się do terenowego (dzielnicowego) organu administracji państwowej podając przyczyny pozostawania bez pracy, a także tych, którzy zostali ukarani prawomocnym orzeczeniem Kolegium do Spraw Wykroczeń za niedopełnienie obowiązku zgłoszenia. Jak dotąd, dobrowolnie zgłasza się do organów administracji tylko znikoma liczba osób. W tej sytuacji główną rolę w ujawnianiu wspomnianych osób spełniają informacje uzyskiwane od organów ścigania i innych instytucji. Osobom tym wysyłane są pisma z pouczeniem o obowiązkach wynikających z ustawy. W regionie łódzkim ewidencje tych osób prowadzą wydziały społeczno-administracyjne terenowych organów administracji państwowej oraz — zgodnie z wytycznymi Prezydenta miasta Łodzi z 31 grudnia 1982 r. dotyczącymi sposobu prowadzenia ewidencji osób uchylających się od pracy — Urząd Zatrudnienia i Spraw Socjalnych miasta Łodzi.

Z chwilą przystąpienia przez nas do realizacji programu badawczego rejestr Urzędu Zatrudnienia był podstawą identyfikowania osób uznanych za uchylające się od pracy. Informacje te konfrontowaliśmy z danymi ewidencji dzielnicowych wydziałów społeczno-administracyjnych, uzupełniając listę interesujących nas mężczyzn a nie znajdujących się w kartotece Urzędu Zatrudnienia. Należy bowiem dodać, że kartoteka

Urzędu jest szersza od ewidencji dzielnicowych wydziałów społeczno-administracyjnych, co wynika z tego, że była założona dla osób uznanych za uchylające się od pracy jeszcze przed wprowadzeniem ustawy z 26 października 1982 r., a ponadto obieg informacji o zatrudnieniu i ewentualnym jego wygaśnięciu jest szybciej aktualizowany na terenie Urzędu Zatrudnienia niż w dzielnicowych wydziałach społeczno-administracyjnych. Do kartoteki Urzędu wchodzi osoby, które biorą skierowanie do pracy, a wydziałowi społeczno-administracyjnemu dostarczają informacji o „poszukiwaniu pracy”, co wyklucza je z obowiązku ewidencjonowania w wydziale. Następnie nie realizują tego skierowania, co sprawia, że brak jest zwrotnych informacji z zakładu pracy; stanowi to dla Urzędu Zatrudnienia podstawę do przetrzymania ich nazwisk w rejestrze (kartotece) osób nie podejmujących pracy.

Zasadniczym celem programu badawczego była diagnoza psychospołecznych i biologicznych uwarunkowań stosunku do pracy. Przyjęliśmy, że miarę tego stosunku stanowi podejmowanie pracy lub uchylanie się od niej. Dodatkowo analizowaliśmy zachowania, które rzutują na możliwość spełniania wymagań związanych z pracą zawodową, takie jak nadużywanie alkoholu czy popełnianie przestępstw.

2. W naukach społecznych i aksjologii uznaje się, że praca jest świadomą i wolną działalnością człowieka, aczkolwiek stanowi życiową konieczność. Zapewnia nie tylko byt fizyczny, ale warunkuje też rozwój człowieka. Jako taka jest wartością, podstawą zaś wartości jest sam człowiek — jej podmiot. Stosunek do pracy można zatem traktować jako stosunek do własnego rozwoju, do samorealizacji. Nie dokonuje się to jednak nigdy w społecznej próżni i nie pozostaje bez znaczenia dla funkcjonowania całego organizmu społecznego. Niepodejmowanie pracy, tzw. „paszytnictwo społeczne”, poddane przez nas empirycznej analizie, jest przykładem zachowań kształtowanych przez życie społeczne w systemie i w warunkach społeczno-politycznych naszego kraju. Ujęte w takim kontekście owo zjawisko niepodejmowania pracy musi zastanawiać.

Problem uchylania się od pracy interesuje nas jako taki stan rzeczy, który z punktu widzenia określonego systemu ocen wartościowany i oceniany jest jako zły. Odwołanie się do wartości jest o tyle istotne, że bez tego nie sposób postawić ważnych pytań badawczych. Z ogólnej reguły, przyznającej wartość pracy, a nie zawierającej konkretnych kryteriów jej stosowności, nie wynikają wszakże jednoznaczne wnioski praktyczne. Dopiero określenie warunków obowiązywania owej reguły uprawniałoby do konstruowania wniosków odnośnie do praktycznego rozwiązania problemu. Jeśli jednak zaczynamy tę ogólną regułę wypełniać konkretną treścią, tzn. jeśli przyznajemy, że człowiek jest obowiązany do takiej aktywności, na jaką pozwalają jego możliwości fizyczne i psychiczne oraz jego zdolności i upodobania, które powinien rozwijać. obowiązek pracy

dotyczy nie tylko faktu jej wykonywania, ale także jej jakości czyli postawy wobec pracy, widzimy wyraźnie, że poruszamy się w kręgu zagadnień związanych z moralnym wymiarem zjawiska. W tych też kategoriach rozumiemy obowiązek pracy. Przyjmujemy więc stanowisko, że obowiązek pracy wypływa z powinności moralnych i nie należy go egzekwować środkami administracyjnymi. To ostatnie bowiem sprowadziłoby się do przymusu, który — jak sądzimy — byłby aprobowany przez niewielką część społeczeństwa. Traktowanie uchylania się od pracy w kategoriach ocen negatywnych nie musi wszakże oznaczać i najczęściej nie oznacza, że społeczeństwo nie zaaprobuje sądu, iż praca jest dobrowolną działalnością człowieka. Uważamy, że przekonanie o dobrowolności pracy jest na tyle powszechne, iż stosunkowo niewielka jest liczba osób, które przymus pracy (niezależnie od tego, jak jest on pojmowany) uważałyby za rzeczywiste dobro.

Ustawa z 26 października 1982 r. wprowadzająca pewną formę przymusu pracy pozostaje w sprzeczności z przedstawionymi wyżej założeniami aksjologicznymi. W niniejszej pracy koncentrujemy się na przyczynach i przejawach zjawiska, nie rezygnujemy jednak całkowicie z praktycznych implikacji podjętego zadania badawczego, stąd w jej końcowej części podejmujemy próbę odpowiedzi na pytanie, jak skłonić ludzi uchylających się od pracy do stabilizacji zawodowej, uwzględniając pewne nie dające się zmienić okoliczności.

Ostatecznie sądzimy, że z założeniem, iż podstawą wartości pracy jest sam człowiek — jej podmiot — wiąże się bardzo ważny wniosek natury etycznej, a mianowicie: że aczkolwiek człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak nade wszystko praca jest „dla człowieka”, a nie „człowiek dla pracy”. Również ujmując rzecz z psychologicznego punktu widzenia sądzimy, iż gwałt zadany ludzkiej wolności nie zaowocuje korzystnie na dłuższą metę.

Przedmiot naszych badań stanowią ludzie uchylający się od pracy, a same badania mają charakter opisowo-wyjaśniający, stąd pytania badawcze dotyczą zarówno cech charakterystycznych zjawiska, jak i zależności między tymi cechami. Spośród własności charakteryzujących grupę osób uchylających się od pracy interesowały nas przede wszystkim: destabilizacja zawodowa, przestępczość, spożywanie alkoholu, stan zdrowia, destabilizacja rodzinna, zmienne psychologiczne. Cele praktyczne i możliwości badawcze zadecydowały o takim wyborze problematyki badawczej⁴ Zdajemy sobie sprawę, że zjawisko „pasożytnictwa społecznego”, jak każde zda-

⁴ Akcent położony na znaczenie uwzględnionych przez nas czynników sygnalizują autorzy badań tego problemu, aczkolwiek są to badania wycinkowe. S. Batawja: *Problematyka kryminologiczna pasożytnictwa społecznego*, „Państwo i Prawo”, 1971, nr 7, s. 15—29; T. Dukiet-Nagórska: *Pasożytnictwo społeczne w świetle badań empirycznych*, Warszawa 1979.

rzenie społeczne, nie jest izolowane od wpływów zewnętrznych. Działają nań również takie czynniki, których jednak nie poddaliśmy kontroli.

Większość wniosków, które zostaną sformułowane w trakcie opisu, dotyczy ustalenia współzależności czy współwystępowania zjawisk. Nie rezygnujemy jednak z poszukiwania związków przyczynowych tam, gdzie na zasadzie interpretacji zależności między zmiennymi, popartej założeniami dotyczącymi czasowego następstwa zdarzeń opartych na tychże zmiennych, da się je ustalić.

Poszukując przyczyn uchylania się od pracy, próbowaliśmy odpowiedzieć na pytanie, czy źródło zjawiska nie tkwi w problemie socjalizacji, a dokładnie w patologii procesu socjalizacji. Podejście takie wydawało się obiecujące ze względu na istnienie dowodów występowania związku między pozostawianiem poza stałym zatrudnieniem a przestępczością oraz nadużywaniem alkoholu.

Socjalizację przyjęliśmy określać jako długotrwały proces, dzięki któremu jednostka ludzka już od dziecka przystosowuje się do otoczenia, do swojego środowiska społecznego, uczy się z nim współdziałać, stając się w efekcie pełnowartościowym członkiem społeczeństwa. Proces ten z różnych powodów może zostać zakłócony już we wcześniejszych okresach rozwoju i dorastania, ale też w okresie „wchodzenia w życie” i pełnienia „dorosłych” ról społecznych, kiedy młody człowiek konfrontuje głoszone ideały życia społecznego z nieadekwatną praktyką społeczną i staje wobec fałszu, fasadowości. Pojawia się kryzys wartości, a kiedy świat wartości zostaje w dużym stopniu rozchwiany, pojawić się może albo konformistyczna adaptacja i egocentryzm, albo bezradność prowadząca do agresji lub ucieczki w apatię i zniechęcenie. Zarówno w przypadku walki, jak i zaniechania wszelkiej aktywności, środkiem poszukiwania zastępczych satysfakcji może się stać ucieczka w oszołomienie alkoholowe i zachowania powodujące konflikty z prawem. Ich następstwa powodują utrudnioną re-adaptację (stygmatyzacja w społeczeństwie, kierowanie do gorszych prac). Aby więc socjalizacja mogła się dokonywać właściwie, należałoby zwrócić się w stronę świata wartości, dążąc do tego, by deklarowana i uznawana wartość nie była tylko martwym parawanem dla pozorów i dysfunkcji w życiu jednostki i struktur społecznych. Zasadnicza kwestia dotyczy sfery internalizowanych wartości, ich funkcji motywacyjnej, wyrażającej się w zachowaniach adekwatnych do uznawanych wartości. Należy przypuszczać, że jeśli wartości wyższe zostały zinternalizowane, a zachowania są konsekwentne w stosunku do uznawanych i akceptowanych wartości, czyli kiedy postawa jest pozytywna i zwarta, szanse prawidłowego przebiegu procesu socjalizacji są lepsze. W przeciwnym wypadku, gdy wartości są tylko werbalizowane i nie mają znaczenia dla jakości systemu potrzeb i form zachowania, czyli kiedy postawa nie jest zwarta i nie pełni funkcji motywacyjnej, istnieje większe ryzyko podejmowania, w niekorzystnych

zwłaszcza okolicznościach, zachowań dewiacyjnych lub innych nie sprzyjających rozwojowi jednostki. Toteż rozwój właściwych postaw wydaje się być jednym z ważniejszych wskazań w redukowaniu zaburzeń procesu socjalizacji, jeśli już do nich doszło. Może też i powinien, jak sądzimy, być brany pod uwagę w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie: jak uniknąć zachowań dewiacyjnych i jak pomóc człowiekowi w jego samorealizacji. Albo: co zrobić, aby w tym procesie praca stała się pozytywną i realizowaną wartością.

Przy takim podejściu do poszukiwania praktycznych wskazań rozwiązania problemu „pasożytnictwa społecznego” nie można abstrahować od stanu zdrowia, zarówno somatycznego jak i psychicznego, który to stan określa często fizyczną i psychiczną możliwość podjęcia pracy. Stan zdrowia też, zwłaszcza jeśli chodzi o kondycję psychiczną, narzuca wybór zachowań m.in. dewiacyjnych. Nie ignorujemy też znaczenia takiego czynnika, jakim jest sprawność intelektualna jednostki, warunkująca zdolność właściwej oceny. Z natury rzeczy też, uwzględniając dynamikę socjalizacji, nie tracimy z pola widzenia jej wczesnorozwojowych uwarunkowań środowiskowych.

W analizie zjawiska „pasożytnictwa społecznego” ze względu na regulujące tę sferę przepisy prawne należało uwzględnić pewne problemy. I tak aby zweryfikować zasadnicze hipotezy dotyczące współzależności sygnalizowanych w założeniach badawczych zjawisk, zważywszy na przyjęte w badaniach kryterium doboru próby, musieliśmy określić stopień wiarygodności danych dwojakiego rodzaju, a mianowicie zawartych w dokumentacji organów administracyjnych i pochodzących bezpośrednio od respondentów.

Wstępne rozeznanie na etapie kompletowania informacji na temat osób rejestrowanych jako uchylający się od pracy doprowadziło do rozważenia dwóch kwestii. Po pierwsze, osoby kwalifikowane jako uchylające się od pracy, mimo że z czasem zaczynają pracować, nadal figurują w rejestrze, co świadczy o niedoskonałym obiegu informacji między Urzędem Zatrudnienia i Spraw Socjalnych a zakładami pracy i wydziałami społeczno-administracyjnymi. Po drugie, jedną z przyczyn, dla których ustawa z 26 października 1982 r. o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy od strony technicznej nie może funkcjonować sprawnie, jest fakt, że część osób zarejestrowanych w Urzędzie Zatrudnienia i(lub) wydziałach społeczno-administracyjnych organów administracji państwowej jako uchylający się od pracy omija ustawę. Mianowicie krótko przed osiągnięciem ustawowego okresu trzech miesięcy niepodejmowania zatrudnienia biorą one skierowanie do pracy z Urzędu Zatrudnienia, podejmują ją, by następnie po kilku dniach ją porzucić.

Jeśli natomiast chodzi o stopień wiarygodności danych pochodzących bezpośrednio od respondentów, to mieliśmy tu na uwadze postawę bada-

nych wobec pracy i stosunek do badań. W pierwszym przypadku mamy do czynienia z niezbyt częstą w praktyce sytuacją, kiedy represjonowana jest postawa bierności, pewnego rodzaju zaniechanie, podczas gdy zazwyczaj zachowania patologiczne (do których oficjalnie zalicza się pasożytnictwo) charakteryzują się postawą czynną. Biorąc pod uwagę stosunek respondentów do badań, można stwierdzić, iż założeniem była szczerść i dobrowolność ich wypowiedzi. Ponieważ nie wszystkie fakty z życia zawodowego (i nie tylko zawodowego) stawały badanych w korzystnym świetle, należało się liczyć ze skłonnością do ukrywania lub zniekształcania pewnych informacji.

3. W pracy przyjęto następujące hipotezy badawcze:

1) im wyższy poziom destabilizacji zawodowej, tym niższa pozycja społeczno-zawodowa, której miarą jest wykształcenie i kwalifikacje zawodowe;

2) osoby wychowane w gorszych warunkach środowiska rodzinnego wykazują większy stopień destabilizacji zawodowej;

3) wczesne symptomy nieprzystosowania (trudności w nauce, trudności wychowawcze) sprzyjają wystąpieniu w przyszłości zaburzonych zachowań społecznych, takich jak: uchylanie się od pracy, alkoholizm i działania przestępcze;

4) nadużywanie alkoholu przez rodziców zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia zachowań przestępczych i nadużywania alkoholu przez ich dzieci;

5) wraz z pogłębianiem się procesu destabilizacji zawodowej zwiększa się nadużywanie alkoholu i częstotliwość działań przestępczych,

6) destabilizacja życia zawodowego pociąga za sobą destabilizację życia rodzinnego;

7) im gorszy stan zdrowia (somatycznego i psychicznego), tym niższy poziom stabilizacji życia zawodowego;

8) stosunek do pracy różnicują dyspozycje motywacyjne związane z funkcjonowaniem osobowości, stosunkiem do świata wartości i z poziomem sprawności intelektualnych.

4. Badania prowadzono na dwóch grupach. Jedną, określoną jako zasadniczą, stanowiły osoby uchylające się od pracy. Grupę tych osób oznaczyliśmy symbolem NP. Na podstawie danych kartoteki Urzędu Zatrudnienia i ewidencji dzielnicowych wydziałów społeczno-administracyjnych organów administracji państwowej ustalono listę 845 osób w wieku 30—31 lat², które w 1984 r. miały ustawowy, co najmniej trzymiesięczny okres przerwy w zatrudnieniu.

² Dwa względy zadecydowały o przyjęciu kryterium wieku — 30 lat: 1) średnia dla całej populacji zarejestrowanych w Łodzi jako uchylający się od pracy wynosi 30 lat (przedział wieku 18—45 lat); 2) w tej kategorii wieku znajduje się największe zarejestrowanych osób.

Z tej liczby poddano bezpośrednim badaniom lekarza, psychologa, socjologa 103 osoby. Wszystkie one aktualnie nie pracowały, lecz zgłosiły się na wezwanie i wyraziły zgodę na udział w badaniach. Przyczyny stosunkowo niewielkiej liczebności przebadanych osób (103 spośród 845) były rozmaite: niezgłaszanie się mimo kilkakrotnych wezwań, zwroty wezwań z adnotacją „nie mieszka”, „dom w rozbiórce”, przy czym w Biurze Ewidencji Ruchu Ludności nie udało się ustalić aktualnych adresów (brak zmiany adresu, nie figurował itp.), brak adresów zakładów pracy, do których wysyłano z reguły pytania o historię pracy byłego pracownika, względnie takiego, co do którego w rejestrze istniały informacje o trwałym od niedawna zatrudnieniu.

O całej 845-osobowej grupie zebrano jednak pośrednio wiele informacji, które miały służyć do weryfikacji postawionych hipotez badawczych. Były to dane o historii zatrudnienia i o współwystępujących zjawiskach przemawiających za trudnościami przystosowawczymi do wymagań życia społecznego. Zaliczono do nich: nadużywanie alkoholu, wchodzenie w kolizję z prawem, leczenie w poradniach zdrowia psychicznego, leczenie w poradniach odwykowych, pobyty w izbie wytrzeźwień, rejestrację w dokumentacji Terenowej Komisji do Spraw Przeciwdziałania Alkoholizmowi (ewentualnie w Komisjach Społeczno-Lekarskich).

Drugą grupę kontrolną stanowiły osoby zatrudnione w zakładach przemysłowych Łodzi. Grupę tych osób oznaczono symbolem P. Byli to mężczyźni (204) w wieku 30—31 lat, zatrudnienie w 9 zakładach pracy o zróżnicowanym profilu produkcyjnym (co miało zapewnić reprezentatywność badanej grupy). Grupę tę przebadano bezpośrednio opracowanymi metodami interdyscyplinarnymi, a ponadto zebrano z dokumentów takie same dane jak w odniesieniu do grupy zasadniczej.

5. W badaniach zastosowano dwojakiego rodzaju metody: bezpośrednio i pośrednio. Pierwszymi przebadano 103 osoby z grupy zasadniczej i 204 osoby z grupy kontrolnej. Drugimi zebrano informacje o całej 845-osobowej grupie trzydziestoletnich mężczyzn nie pracujących, a także o osobach z grupy pracujących (204).

Zakres zbieranych informacji metodami bezpośrednimi przedstawiał się następująco: 1) socjologiczny wywiad kwestionariuszowy obejmował dane demograficzne, szczegółowe dane dotyczące pracy, dane o życiu w rodzinie, stosunek do wartości; 2) kwestionariusz badania lekarskiego zawierał informacje o stanie zdrowia badanych szczególnie w aspekcie zdrowia psychicznego; 3) standardowe techniki psychologiczne oceniały poziom umysłowy (Raven+TZS), dążenia, cele i wartości (PLT), potrzeby i ich osobościowe korelaty (ACL).

Zakres zbieranych informacji metodami pośrednimi był następujący: 1) analiza dokumentacji historii chorób poradni odwykowych miasta Łodzi umożliwiła określenie stopnia nadużywania alkoholu i częstości kontak-

tów z poradnią odwykową; 2) analiza dokumentacji izby wytrzeźwień zmierzała do ustalenia częstości w niej pobytów; 3) analiza rejestru Terenowych Komisji ds. Przeciwdziałania Alkoholizmowi miała na celu stwierdzenie, czy badany podlegał przymusowemu leczeniu przeciwalkoholowemu i uzyskanie informacji o osobach (instytucjach) wnioskujących leczenie; 4) analiza dokumentacji historii chorób poradni zdrowia psychicznego ujawniła rodzaj niedyspozycji zdrowotnych, z powodu których badani korzystali z opieki poradni; 5) zapytania o karalność przesłane do Centralnego Rejestru Skazanych Ministerstwa Sprawiedliwości oraz do Kartoteki Więźniów i Tymczasowo Aresztowanych Centralnego Zarządu Zakładów Karnych umożliwiły stwierdzenie karalności badanych i ich pobytów w zakładach karnych.

3. Zebrane dane o obu grupach badanych (NP i P) opisane są w II rozdziale pracy. Jeśli chodzi o grupę osób nie pracujących, to w tym i w następnych rozdziałach z reguły ograniczymy się do informacji o osobach, które zostały poddane badaniom bezpośrednim (tj. 103 osoby).

Rozdział III poświęcamy omawianiu różnic między obu grupami, z których każdą będziemy traktować jako względnie jednorodną, mając na uwadze przyjęte kryterium kwalifikowania osób do każdej z nich (aktualne zatrudnienie bądź jego brak). Aby ocenić stopień tych różnic, postanowiliśmy otrzymane wyniki tak uporządkować merytorycznie i opracować technicznie, aby można było je poddać analizie statystycznej. W tym celu opracowaliśmy syntetyczne wskaźniki, na które składają się grupy względnie jednorodnych cech; traktujemy je jako zmienne.

Rozdział IV zawiera wyniki porównań zmiennych. Zasadniczo interesuje nas zależność między destabilizacją zawodową a pozostałymi zmiennymi, uznanymi za znaczące (zgodnie z postawionymi hipotezami) dla niepodjęcia stałego zatrudnienia. Niemniej, jak to już wspomniano wcześniej, podjęliśmy próbę poszukiwania przyczyn pojawiania się współwystępujących z uchylaniem się od pracy zjawisk na podstawie założeń dotyczących ich czasowego następstwa. Z uwagi na statyczny charakter badań kontrolowanie ich w trakcie oddziaływania było poza zasięgiem naszych możliwości.

II. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA BADANYCH GRUP

1. Dla ilustracji trudności, z jakimi należy się liczyć w ustalaniu stanu faktycznego odnośnie do zjawiska uchylania się od pracy, zasadne wydało nam się zorientowanie czytelnika w kwestii sposobu docierania do materiału empirycznego w czasie realizacji naszego programu badawczego.

Fakt uchylania się od pracy 845 osób ustalono na podstawie rejestracji.

w Urzędzie Zatrudnienia i dzielnicowych wydziałach społeczno-administracyjnych organów administracji państwowej (281 osób — 33,2%); tylko w Urzędzie Zatrudnienia (477 osób — 56,5%); tylko w dzielnicowych wydziałach społeczno-administracyjnych (87 osób — 10,3%).

Informacje o historii pracy pozyskiwano z trzech źródeł: z Urzędu Zatrudnienia i Spraw Socjalnych i(lub) wydziałów społeczno-administracyjnych³, z zakładów pracy, od respondenta.

Na podstawie kartoteki Urzędu sporządzono listę osób, do których wysłano zawiadomienia z prośbą o przybycie do Urzędu, miejsca prowadzonych badań. Wezwanym podawano jako powód wezwania ustalenie faktu zatrudnienia lub pozostawania bez pracy i poddanie badaniom lekarskim, psychologicznym oraz socjologicznym. Łącznie z monitami wysłano 1219 wezwań, na które odpowiedziało około 54% wezwanych. Zgłaszający się dokumentowali swoje zatrudnienie najczęściej wpisem w dowodzie osobistym, rzadziej aktualnym zaświadczeniem pracy. Tych, którzy nie mogli udokumentować aktualnego zatrudnienia, kwalifikowano do badań metodami bezpośrednimi. Pierwsza faza badania trwał od 21 maja do 14 czerwca 1984 r.

Zgodnie z przyjętym podejściem badawczym należało sprawdzić, czy osoby, które podawały fakt zatrudnienia w pierwszej fazie badania, pracują nadal. W tym celu sprawdzono fakt zatrudnienia w odnośnych zakładach pracy. Osób, o których zakład pracy albo nie podał żadnych informacji, albo podał informacje o ustaniu zatrudnienia dawniej niż 3 miesiące temu, albo też nigdy nie pracowały, było 316. Nie mieliśmy informacji co do aktualnego zatrudnienia 284 osób. Pod koniec września 1984 r., czyli po upływie ustawowych 3 miesięcy od kontroli zatrudnienia w pierwszej fazie badania, do wszystkich 600 osób wysłano do domu wezwania (monitując ich w 417 przypadkach). Zgłosiło się 221 osób, z których 48,9% udokumentowało swoje zatrudnienie aktualnym zaświadczeniem pracy, a 2,7% uzasadniło fakt pozostawania bez pracy (renta, choroba psychiczna). Tym, którzy zgłosili się na wezwanie i nie potrafili udokumentować swojego aktualnego zatrudnienia, zaproponowano badania metodami bezpośrednimi. Druga faza badań trwała od 1 do 19 października 1984 r.

Łącznie w dwóch etapach 103 osoby poddano badaniom bezpośrednim przez lekarza, psychologa i socjologa. Nikt nie odrzucił propozycji wręcz, byli jednak tacy, którzy twierdzili, że pracują i doniosą zaświadczenie o zatrudnieniu (52 osoby), co z reguły nie następowało. Tak więc udało się przebadać różnorodnymi metodami 103 osoby i zanalizować historię zatrudnienia tych i pozostałych 742 osób.

W trakcie prowadzonych badań zauważono częstą rozbieżność infor-

³ W dalszym ciągu pracy w odniesieniu do Urzędu Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, używany będzie skrót „Urząd” a do wydziałów społeczno-administracyjnych — „wydział”.

macji co do czasu trwania zatrudnienia względnie jego zakończenia. Poinstalowano skonfrontować informacje pochodzące z Urzędu i(lub) wydziałów z informacjami zakładów pracy, a jedne i drugie z uzyskanymi od respondenta.

WSZYSTKIE INFORMACJE ZGODNE	0	0,0%	
INFORMACJE Z DWÓCH ŹRÓDEŁ ZGODNE	44	8,0%	
Urząd i zakład pracy są zgodni	2	4,5%	
Urząd i respondent są zgodni	42	95,5%	
INFORMACJE ROZBIEŻNE	508	92,0%	
Urząd ma wcześniejszą datę niż zakład (przy dwóch informatorach)	362	71,3%	
Urząd ma wcześniejszą datę niż respondent (przy dwóch informatorach)	99	19,4%	
Urząd i zakład mają wcześniejszą datę, niż podaje respondent	47	9,3%	

Konfrontowaliśmy informacje odnoszące się do 552 osób, ponieważ wyłączone informacje pochodzące jedynie z Urzędu (dotyczy to 216 - 25,6 % osób) oraz od 77 osób (9,1%), o których brak było w Urzędzie danych o ostatnim zatrudnieniu. Jak widać, tylko w niewielu przypadkach (8%) dane dotyczące czasu zakończenia ostatniej pracy były zbieżne. W 92% przypadków dane Urzędu korygowane były przez inne dane: 71,3% takich informacji dostarczyły zakłady pracy, 28,7% pochodziło od respondentów.

Poszukując motywów uchylania się od pracy warto, być może, rozważyć kwestię sposobu rozwiązania ostatniej pracy. W interesującej nas populacji częste jest samowolne porzucenie lub zwolnienie dyscyplinarne. Może to utrudniać znalezienie pracy z uwagi na niechętny stosunek zakładów pracy do takich osób, może też zniechęcać perspektywa mało atrakcyjnego uposażenia limitowanego w dużym stopniu również sposobem rozwiązania ostatniej umowy o pracę. Dla zorientowania w problematyce warto przykładowo podać informacje na temat sposobu rozwiązania ostatniej umowy o pracę, które pochodzą z zakładów pracy, do których kierowaliśmy (obok pytań o fakt zatrudnienia interesujących nas osób) pytania o sposób rozwiązania ostatniej umowy o pracę. Informacje takie odnoszą się do 192 osób, które odeszły z wyżej wymienionych zakładów pracy: 63% z nich porzuciło pracę samowolnie, 9% otrzymało zwolnienie dyscyplinarne, inny sposób rozwiązania umowy o pracę odnosił się do 28%. Tak więc 16,3% całej populacji (845) stanowiły osoby swoiście stygmatyzowane obciążeniem w postaci niekorzystnego perspektywicznie sposobu rozwiązania umowy o pracę i niewykluczone jest, że odsetek ten może być faktycznie większy (brak informacji na ten temat). Wśród 103 osób badanych przez nas bezpośrednio samowolne porzucenie wystąpiło u 71,5%, a zwolnienie dyscyplinarne u 6%.

2. W toku badań uzyskano następujące wyniki. Grupa 103 osób

nie podejmujących stałego zatrudnienia stanowi 12,2% wszystkich nie pracujących w interesującym nas przedziale wieku 30—31 lat. W grupie tej ok. 70% (720 osób) wywodzi się z rodzin robotniczych, przy czym z rodzin, w których chociaż jedno z rodziców miało wykształcenie wyższe niż zasadnicze zawodowe (praktycznie średnie), było niecałe 18%. Osoby pracujące (P) charakteryzują się bardzo podobnymi wskaźnikami pozycji społeczno-zawodowej rodziców (66,5% wywodzi się z rodzin robotniczych, a wykształcenie wyższe niż średnie zawodowe ma około 16% rodziców).

W rodzinie pełnej bez zmian środowiska wychowawczego aż do uzyskania pełnoletności wychowywało się 74% badanych (w grupie P=84%).

Zdecydowanie pozytywny klimat rodzinny (jako wskaźnik przyjęto opinie badanych na temat atmosfery rodzinnej i wzajemnych związków uczuciowych) występował w prawie 85% rodzin, w których wychowywali się nie pracujący i w ponad 90% rodzin osób pracujących, chociaż około 30% nie pracujących (P=22%) stwierdza, że przynajmniej jedno z rodziców (dotyczy to głównie ojców) nadużywało alkoholu, z czego 8% (P=1,5%) leczyło się w poradniach odwykowych. Świadczyłoby to o tym, że nadużywanie alkoholu przez ojca w wielu wypadkach nie wpływa — zdaniem badanych — na pogorszenie atmosfery rodzinnej. Przeczy to tak dalece dotychczasowym doniesieniom naukowym na ten temat, że poddaje w wątpliwość wiarygodność danych, czyli rzetelność oceny respondentów (dotyczącej atmosfery w rodzinie i wzajemnych związków uczuciowych).

Jeśli chodzi o okres nauki szkolnej, to 25% nie pracujących miało tzw. trudności w nauce (w grupie P nieco ponad 3%), natomiast tzw. trudności wychowawcze (np. częste wagary, ucieczki z domu, sprawy w sądzie dla nieletnich) wykazywało ponad 10% badanych z grupy NP, wobec sporadycznie występujących takich przypadków w grupie P.

Antycypując przyszłe wnioski, na podstawie powyższych (wyrwykowych) danych możemy ostrożnie stwierdzić, że trudności w nauce szkolnej mają związek z późniejszymi trudnościami w pracy i na zasadzie następstwa zdarzeń mogą być uznane za jedną z przyczyn późniejszych zaburzonych zachowań (a może lepiej: za jeden z sygnałów już wcześniej zarysowujących się trudności adaptacyjnych).

Generalnie rzecz biorąc, osoby z grupy NP nie osiągnęły wyższego wykształcenia od swoich rodziców, nieco częściej wprawdzie zdobyły wykształcenie zasadnicze zawodowe, lecz tylko w sporadycznych przypadkach uczyły się dalej. Inaczej osoby pracujące: prawie 40% uzyskało wykształcenie średnie i wyższe (NP=4%), znacznie niższy jest też tu odsetek osób z wykształceniem podstawowym (NP=53%, P=21%).

Kwalifikacje zawodowe, które — co oczywiste — ściśle związane są z wykształceniem, również różnicują obie badane grupy. I chociaż w obu zdecydowanie najsilniejszą kategorię stanowią robotnicy wykwalifikowani (NP=63%, P = 51%), to w grupie P jest 37% inteligencji i pracowników

techniczno-administracyjnych, które to kategorie zawodowe prawie nie występują u NP. Wśród tych ostatnich natomiast jest znaczna liczba robotników niewykwalifikowanych (NP=34%, P = 9,8%)⁴.

Na zagadnienie stabilizacji życia zawodowego składa się kilka cech (w dalszej części omówimy te problemy bardziej szczegółowo). Pierwszą z nich jest staż pracy. Dla grupy NP średnia 7,5 roku to przepracowane pełne lata (P = 9,5 roku). Średnia potencjalnego okresu, który powinien być przeznaczony na pracę (tj. okresu od ukończenia nauki do momentu rozpoczęcia badań), wynosi dla grupy NP 12 lat, dla grupy P 10 lat. Stosunek stażu pracy do potencjalnego okresu pracy wynosi więc w grupie NP 2 : 3. W grupie NP średnio 2 lata przypada na przerwy uzasadnione (np. wojsko, więzienie, renta okresowa), w grupie P przerwy te stanowią łącznie około 14 miesięcy. „Potencjalny czas pracy” jest w dużym stopniu formułą teoretyczną. Wlicza się bowiem do niego np. wszystkie przerwy uzasadnione, takie jak okres służby wojskowej czy pobytu w więzieniu, a nawet okresy czasowej niezdolności do pracy ze względów zdrowotnych (tzw. renta okresowa). Jest to więc czas, który mógłby zostać przepracowany, gdyby wyżej wymienione względy nie dotyczyły konkretnej osoby i gdyby rozpoczęła ona pracę bezpośrednio po ukończeniu nauki (czy jej przzerwaniu) i pracowała do momentu naszych badań bez żadnych przerw.

Wszyscy badani z grupy NP mieli nieuzasadnione przerwy w pracy, w tym 98% nie pracowało przez okres dłuższy niż pół roku. Najliczniejszą kategorię stanowią ci, którzy mieli przerwy w pracy trwające od ponad roku do 4,5 lat (62%). Znaczna jest też liczba tych, którzy nie pracowali dłużej niż 4,5 roku (20%). W grupie P przerwy nieuzasadnione powyżej 6 miesięcy miało 6,5%, a bez żadnych przerw tego typu pracowało 90,5%.

Składnikiem stabilizacji zawodowej poddanym naszej kontroli jest częstość zmian miejsca pracy. Nie pracujący zmieniali średnio zakład pracy 6—7-krotnie, podczas gdy pracujący 2—3-krotnie (średni czas pracy w jednym zakładzie wynosi dla NP niepełne 1,5 roku i nieco ponad 3 lata dla P)⁵. W grupie osób uchylających się od pracy nie ma takich, które pracowałyby w mniejszej liczbie zakładów niż 3. Natomiast w grupie P prawie 60% nie pracowało w większej liczbie zakładów niż 2. 55 osób (53,5%) z grupy NP zmieniło 6 i więcej zakładów pracy, podczas gdy w grupie P osób takich jest zaledwie 12 (6%). Ponadto prawie wszyscy (z wyjątkiem

⁴ Jak się okaże nieco dalej, fakt ten komplikuje jednoznaczny ocenę różnic w poziomie sprawności intelektualnych obu grup, bowiem poziom ten niewątpliwie skorelowany jest z wykształceniem, które z uwagi na zakres zainteresowań, jak i z uwagi na charakter wykonywanej pracy, tzn. pracy kwalifikowanej, rzutować może wtórnie na podwyższenie poziomu sprawności intelektualnych osób z grupy P.

⁵ Ze względu na krótszy staż pracy osób tej grupy (P) miary te są nie w pełni porównywalne.

6 osób) badani z grupy NP wykonywali więcej niż 1 zawód, w tym 4 i więcej zawodów wykonywało aż 46%. Ci ostatni w grupie P występują sporadycznie, a prawie 90% wykonywało nie więcej niż 2 zawody. Należy także podkreślić, że 31 osób (30%) w grupie NP nie ma zawodu (P=2,5%). Dodatkowo dla szczególnie interesującej nas grupy NP uzyskano informacje, że tylko 7 osób pracowało cały czas w swoim zawodzie wyuczonym (zarówno w szkole, jak i poprzez dłuższą praktykę), a 17 osób (16,5%) przepracowało ok. 75% czasu pracy w swoim zawodzie wyuczonym. 13 osób mimo posiadania zawodu nigdy w nim nie pracowało. Nie ulega wątpliwości, że poziom stabilizacji życia zawodowego wśród osób zarejestrowanych jako uchylające się od pracy jest znacznie niższy niż u osób z tzw. populacji normalnej (mimo wyrywkowych danych wykorzystanych do porównań).

We wszystkich analizowanych czynnikach składających się na ocenę poziomu stabilizacji zawodowej sytuacja w grupie NP przedstawia się mniej korzystnie. Nie wnikając w tym miejscu w przyczyny tego stanu rzeczy, podsumowując zagadnienie stabilizacji zawodowej osób uchylających się od pracy, można wysunąć generalne wnioski:

1) Osoby uchylające się od pracy charakteryzuje dłuższy okres potencjalnego czasu pracy, mierzonego upływem czasu od ukończenia nauki w szkole, czyli od momentu, kiedy możliwe było podjęcie zatrudnienia; jest to oczywistą konsekwencją krótszego okresu zdobywania wykształcenia.

2) Znaczny odsetek osób (ponad 1/3) nie ma żadnych kwalifikacji, a pozostali, którzy takie kwalifikacje mają, wykorzystują je zaledwie w pewnym stopniu (średnio w 35—40%), co w bardzo poważnym stopniu obniża szanse uzyskania stabilizacji zawodowej.

3) W badanej grupie występuje w dużym nasileniu bardzo niekorzystne zjawisko różnicowania stanowisk pracy (duża liczba wykonywanych zawodów), co powoduje oczywiste straty (zanik umiejętności zawodowych wyuczonych, konieczność przyuczenia do nowego zawodu, mniejsza wydajność, mniejsze płace, gorsze prace itp.) i również nie przyczynia się do osiągnięcia stabilizacji zawodowej.

4) Sposób rozwiązania ostatniej umowy o pracę (przeważnie porzucenie pracy — 71,5%, rzadziej zwolnienie dyscyplinarne — 6%) bardzo niekorzystnie rzutuje na możliwość otrzymania takiej następnej pracy, która stwarzałaby szansę na dłuższe jej wykonywanie. Zważywszy więc, że „normalnie” (zgodnie z przepisami) rozwiązało ostatnią umowę o pracę niespełna 22,5%, to przewidywać można niewielkie szanse osiągnięcia stabilizacji zawodowej przez osoby z grupy NP.

Reasumując, jeśli weźmie się pod uwagę wszystkie ograniczenia nakazujące z ostrożnością ekstrapolować wnioski, można stwierdzić, iż po-

ziom stabilizacji zawodowej przebadanej grupy osób uchylających się od pracy jest niski (znacznie niższy od przeciętnego dla osób pracujących).

Jednym z istotnych zagadnień w opisie zbiorowości osób uchylających się od pracy jest ich życie rodzinne. Ponieważ badania dotyczą ludzi w pełni dojrzałych, należałoby sądzić, że większość z nich osiągnęła stabilizację życia rodzinnego. Uzyskane informacje, szczególnie w odniesieniu do osób z grupy NP, nie w pełni są zgodne ze sformułowanym przypuszczeniem. Aktualnie w związku małżeńskim żyje 53% nie pracujących i aż 89% pracujących. Około 27% małżeństw zawartych w grupie NP zostało rozbitych, a dalsze 10% uważa swoje małżeństwo za zdecydowanie nieudane, choć ono trwa; w grupie P małżeństw rozbitych i nieudanych trwających jest łącznie 4,3%. Jako główne przyczyny rozbicia związku małżeńskiego podaje się w kolejności: niewłaściwy dobór⁶, zdrady małżeńskie, alkoholizm, przestępczość i związane z nią odbywanie kary pozbawienia wolności. Zebrane dane jednoznacznie wskazują na mniejszą stabilizację życia rodzinnego wśród nie pracujących: rzadziej zakładają oni rodziny, założone funkcjonują gorzej i częściej się rozpadają.

Podkreśla się często związek sytuacji rodzinnej z sytuacją mieszkaniową, która określa liczebność członków rodziny i jej status społeczny. Mieszkanie samodzielne i w pełni wyposażone w podstawowe urządzenia sanitarne i instalacyjne (woda, gaz, światło, CO, łazienka) posiada 21,5% z grupy NP i 39% osób z grupy P. W mieszkaniach niesamodzielnych, a także bez urządzeń sanitarnych i instalacyjnych (tylko światło i woda) mieszka 18,5% uchylających się od pracy, 13% osób pracujących, a w samodzielnych bez ww. urządzeń odpowiednio 32% i 11,5%.

Poniżej przedstawiamy niektóre dane charakteryzujące sytuację mieszkaniową osób uchylających się od pracy w zestawieniu ze średnią krajową z końca lat osiemdziesiątych. I tak średnia wielkość mieszkania dla naszych badanych wynosi 2,3 izby mieszkalnej, średnia krajowa — 3,2 izby. Przeciętne zaludnienie — 1,3 osoby na izbę, średnia krajowa — 1,6 osób. Pod wspólnym dachem mieszka 37% rodzin, średnia krajowa — 14%. W naszej próbie NP 41% mieszkań pozbawionych jest podstawowych urządzeń instalacyjnych i sanitarnych, w skali krajowej — 28%, z czego większość na wsi. Już tych kilka danych wystarcza do stwierdzenia, że ze względu na sytuację mieszkaniową degradacja osób nie pracujących jest dość wyraźna, a trzeba dodać, że ogólnopolskie wskaźniki powszechnie uważane są za niekorzystne. W naszej próbie NP tylko jedna miara — przeciętne zaludnienie na izbę — jest lepsza od średniej krajowej, lecz wynika to z sytuacji rodzinnej badanych (stosunkowo niewielka liczba dzieci i stosunkowo duża liczba osób mieszkających samotnie, ale za to w mieszkaniach o bardzo niskim standardzie).

⁸ Niewłaściwy dobór rozumiano jako niezgodność charakterów: „Współmałżonek okazuje się być kimś innym, niż był w okresie narzeczeństwa”.

3. Jedną z podstawowych kategorii poddanych analizie w badaniach było zjawisko nadużywania alkoholu. W wyniku badania lekarskiego (psychiatrycznego) stwierdzono, że 72 osoby (70%) z grupy NP i 15 osób (7,5%) z grupy P nadużywa alkoholu. Zostały one podzielone na dwie grupy: pierwszą (44 osoby) stanowią osoby z zespołem uzależnienia od alkoholu, a drugą (28 osób) — nadużywające alkoholu bez uzależnienia (w grupie P zjawisko pojawia się sporadycznie: 2 osoby są uzależnione, 13 nadużywa alkoholu bez uzależnienia). Świadczy to o dużym nasileniu problemów alkoholowych w zbiorowości NP. Niemniej trzeba dodać, że stosunkowo liczna jest grupa osób nie nadużywających alkoholu (31 osób). Jest to o tyle istotne, że w świetle wielu opracowań naukowych, a także doniesień publicystycznych, związek alkoholu z uchylaniem się od pracy może wydawać się bardziej ścisły, a niekiedy mówi się wręcz o przyczynowym charakterze nadużywania alkoholu w etiologii zjawiska tzw. „pa-sożytnictwa społecznego”.

Wydaje się, że należałoby ustosunkować się do sporadycznie diagnozowanego nadużywania alkoholu w grupie P. Sądzymy, że jednorazowy wywiad lekarski (a taki wchodził w grę) nie pozwalał na obiektywną ocenę tego faktu, ponieważ badani mogli zaprzeczać zarzutom, że nadużywają alkoholu. Ponadto fakt nadużywania alkoholu często jeszcze nie prowadzi do leczenia w poradniach odwykowych lub poradniach zdrowia psychicznego (gdzie nie pracujący trafiali znacznie częściej). Nie wyklucza to jednak przypuszczenia, że osoby z grupy P nadużywają alkoholu w znacznie większym stopniu, niż to wynika z uzyskanych danych.

Drugim obok alkoholizmu czynnikiem, najczęściej analizowanym wśród zagadnień patologii społecznej, jest przestępczość, szczególnie interesująca z naszego punktu widzenia, bowiem sądzi się, że osoby, które nie podejmują pracy, często wchodzą w kolizję z prawem. 56 osób (55%) z grupy NP popełniło łącznie 150 przestępstw, 21 osób (20%) popełniło 49 wykroczeń (3 osoby popełniły same wykroczenia). Wśród nich osób, które popełniły tylko jedno przestępstwo (nie licząc wykroczeń) i tylko jeden raz, było 23 (22%), czyli 33 osoby popełniły więcej niż jedno przestępstwo. W grupie P 10 osób (5%) popełniło łącznie 17 przestępstw, z tego 1 osoba również wykroczenie. Tylko 3 osoby popełniły więcej przestępstw niż jedno. Już z tego bardzo powierzchownego zestawienia wynika, że związek przestępczości z uchylaniem się od pracy wydaje się niewątpliwy.

Najczęściej popełniano przestępstwa przeciwko mieniu (90-krotnie), kolejno: przeciwko osobie (25-krotnie) i przeciwko rodzinie (20-krotnie). W grupie przestępstw przeciwko mieniu dominuje kradzież kwalifikowana (37 razy) i kradzież zwykła (33 razy); wśród przestępstw przeciwko osobie najczęściej popełniano przestępstwa przeciwko czci i nietykalności cielesnej (12 razy) i przestępstwa przeciwko zdrowiu (9 razy). Natomiast

w grupie przestępstw przeciwko rodzinie przeważa uporczywe uchylanie się od alimentów (14 razy) i znęcanie się fizyczne nad członkami swojej rodziny (6 razy). Z innych przestępstw 13 razy popełniano przestępstwa przeciwko działalności instytucji państwowych i społecznych. Przestępstwa przeciwko mieniu, czyli różnego rodzaju kradzieże, zdecydowanie więc przeważają; ogólnie biorąc zróżnicowanie przestępstw nie jest duże.

Najcięższą karę — bezwzględne pozbawienie wolności — orzeczono w stosunku do 45 osób (43,5%), z czego 8 osób przebywało w zakładzie karnym powyżej 5 lat, a 15 osób od 2 do 5 lat. Karę pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem orzeczono w stosunku do 25 osób (24%), wobec dwóch zarządzono wykonanie kary; Ograniczeniem wolności ukarano 7 osób, grzywną jako karą zasadniczą 11 osób, choć w sumie grzywna była wymierzana w 35 przypadkach, z czego 15-krotnie zamieniana na pozbawienie wolności.

Nasuwa się wniosek, że wprawdzie wśród badanych niewielka jest liczba popełniających najgroźniejsze przestępstwa zagrożone wysokimi karami, jednak widoczne jest ich wysokie skryminalizowanie wyrażające się zwłaszcza w dużym nasileniu nie akceptowanych społecznie form zdobywania środków materialnych, co wydaje się mieć niewątpliwy związek z uchylaniem się od pracy⁷.

4. Zmienną, która rzadziej jest przedmiotem zainteresowania przy opisie zjawisk z pogranicza patologii społecznej, jest stan zdrowia badanych osób. Uwaga ta odnosi się szczególnie do zagadnień zdrowia psychicznego. Pierwsze bardzo ogólne dane na ten temat zawiera tablica 1.

Do kategorii zaburzeń umownie określonych jako „zaburzenia psychiczne” wliczono nie tylko ewidentne zaburzenie psychiczne zgodnie z przyjętą nozologią psychiatryczną, ale także wszelkiego rodzaju zaburzenia, które mogły zakłócić optymalne funkcjonowanie i były do stwierdzenia w momencie badań. Brano więc tu również pod uwagę różne niewielkie dysfunkcje w postaci drobnych objawów nerwicowych nawet bez rozpoznanej nerwicy. Obserwujemy niski poziom zdrowotności zarówno w grupie NP, jak i P. Jedynie 16 osób w grupie P (u NP tylko 1) jest „w pełni zdrowych”. Aż 92 osoby w grupie NP wykazują dysfunkcje psychiczne (P=117) i w zdecydowanej większości przypadków (87 osób) są one połączone z zaburzeniami somatycznymi (P = 110).

Najczęściej występującymi zaburzeniami funkcjonowania psychicznego w grupie NP są zaburzenia osobowości o rysach psychopatycznych (40%), przy czym dalsze 18% to zaburzenia nerwicowe. W grupie P zde-

⁷ Grupa 742 osób, o których zebraliśmy pełne dane dotyczące karalności, została omówiona w rozdz. III przy okazji analizy wskaźników przestępczości i karalności. W tym miejscu możemy jedynie stwierdzić, że podstawowa grupa (103 osoby) jest w pełni reprezentatywna pod względem przestępczości i wymierzonych sankcji karnych dla całej zbiorowości uchylających się od pracy (845 osób).

Tablica 1. Zaburzenia stanu zdrowia somatycznego i psychicznego

Rodzaj zaburzeń	Grupa P		Grupa NP	
	lb.	%	lb.	%
Skojarzone zaburzenia somatyczne i psychiczne	110	54,0	87	87,0
Wyłącznie zaburzenia somatyczne	71	34,8	7	7,0
Wyłącznie zaburzenia psychiczne	7	3,4	5	5,0
Bez zaburzeń	16	7,8	1	1,0
Ogółem	204	100,0	100 ¹	100,0

¹ Informacje odnoszą się do 100 osób z grupy 103: o trzech osobach brak informacji.

Uwaga: W kolejnych tablicach mogą występować liczby różniące się od ogólnej liczby osób w grupie. Oznacza to, że pominięto w analizie osoby, o których brak było informacji na określony temat.

cydowanie przeważają drobne objawy nerwicowe bez rozpoznanej nerwicy (44%) oraz *sensu stricto* zaburzenia nerwicowe (9,3%).

Wśród zaburzeń somatycznych w obu grupach wyraźnie przeważają zaburzenia układu krążenia (NP = 59%, P=29%) i układu trawiennego (NP=23%, P=20%). Na trzecim miejscu w grupie NP występują zaburzenia układu ruchowego, w grupie P — oddechowego. Z innych schorzeń należy wymienić wady wzroku, szczególnie w grupie P (43%), słuchu i uzębienia (NP=47%, P=78%), choroby skóry, a w grupie NP zmiany powłok zewnętrznych na skutek samouszkodzeń i(lub) tatuaży (66%).

Stan zdrowia (głównie psychicznego) osób z grupy NP jest znacznie gorszy od osób z grupy P, choć i w tej drugiej grupie nie może być uznany za zadowalający. Oczywiście, zaburzenia zdrowia są w różnym stopniu zaawansowane, ale nawet w takiej formie przedstawione dane mogą służyć za punkt wyjścia do rozważań nad wieloma aspektami interesującej nas problematyki. Dokładne i szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w dalszej części pracy.

5. Chcemy zwrócić także uwagę na predyspozycje intelektualne, istotne w ocenie znaczenia pracy.

Dla oceny poziomu intelektualnego zastosowano test Ravena i Test Znajomości Słów. Skalę Ravena tworzą testy percepcyjne Matrix pozwalające na poznanie i ocenę procesów myślenia, zdolności rozumowania, wnioskowania, organizacji przestrzennej i wzrokowo-ruchowej⁸.

⁸ Por. B. Hornowski: *Analiza psychologiczna skali J.C. Ravena*, Warszawa 1970.

Test Znajomości Słów należy do testów słownikowych. Ustala zakres słów przyswojonych przez jednostkę w trakcie rozwoju ⁹. Z uwagi na brak polskich norm postanowiliśmy wyniki grupy P przenieść na skalę T. Zgodnie z założeniami tej skali średni wynik (M) równa się 50, a odchylenie standardowe (s) równa się 10.

Grupa osób nie podejmujących pracy uzyskała wyniki: w skali Ravena $M=42,9$ $s=9,7$ (odpowiada wynikowi surowemu 37,5); w skali TZS $M=44,1$ $s=8,2$ (odpowiada wynikowi surowemu 20). Obydwa rezultaty są istotnie niższe niż w grupie pracujących ($p < 0,001$).

Ponieważ najliczniejszą grupę wśród nie pracujących stanowią osoby z wykształceniem podstawowym, porównano wyniki uzyskane przez tę część badanej grupy z wynikami osób pracujących z identycznym wykształceniem. Średnie wyniki omawianych testów kształtowały się wówczas następująco: w skali Ravena nie pracujący $M=40,3$ $s=8,5$, pracujący $M=41,0$ $s=6,7$; w skali TZS nie pracujący $M=41,2$ $s=6,6$, pracujący $M=39,8$ $s=7,4$. Wyniki obu testów są zbliżone, a różnice nie osiągają statystycznej istotności.

Porównania te dowodzą, że między osobami nie podejmującymi pracy a pracującymi nie ma różnic w zakresie takich aspektów funkcjonowania umysłowego, jak: myślenie abstrakcyjne, wnioskowanie, rozumowanie, organizacja przestrzenna, wzrokowo-ruchowa oraz zakres przyswojonych pojęć.

6. Analizując zjawisko uchylania się od pracy można poprzestać na wcześniej sygnalizowanych zależnościach, ale można też próbować dociekać głębszych uwarunkowań. Tych ostatnich dopatrywać się można w czynnikach motywacyjnych tkwiących w osobowości badanych. Postanowiono ująć takie jej aspekty, jakie wydawały się z motywacyjnego punktu widzenia najważniejsze, a jednocześnie możliwe do kontroli. Opieraliśmy się na następujących przesłankach teoretycznych.

6.1. Jak wiadomo, współczesne nauki społeczne, w tym wiedza o człowieku, jakiej dostarcza współczesna psychologia, coraz wyraźniej skłaniają się do przyjęcia koncepcji człowieka jako jednostki samodzielnej i twórczej, odpowiedzialnej — mimo znaczenia oddziaływań środowiskowych — za swój rozwój. Rozwój ten dokonuje się pod warunkiem właściwego zaspokajania potrzeb. Bowiern hierarchia potrzeb i sposób ich zaspokajania stanowią o procesie samourzeczywistniania się, co nie jest jednak celem samym w sobie, lecz jedynie ubocznym efektem zaangażowania człowieka w zadania służące jakiemuś celowi zewnętrznemu, którym może być np. poszukiwanie prawdy, dążenie do piękna czy sprawiedliwości. Aby działania te były dojrzałe, zgodne z samorealizacją, muszą to

⁹ Por. M. Choynowski: *Podręcznik do „Testu Znajomości Słów”*, w: *Testy psychologiczne w poradnictwie wychowawczo-zawodowym*, Warszawa 1977, s. 281—315.

być zadania, które sobie człowiek stawia, a nie te, które są narzucone z zewnątrz; jednocześnie chodzi tu o zadania prospołeczne. U ich podstaw jako warunek konieczny leży poczucie sensu życia¹⁰. Tak więc zadania, jakie sobie człowiek stawia i realizuje, określają jego osobowość rozumianą jako organizacja czynników psychologicznych, służących opanowywaniu przyszłych zdarzeń i stanowiącą instrument przekształcania i doskonalenia otaczającego świata¹¹. Podzielamy przekonanie, że kształtując świat zewnętrzny według swojego systemu wartości¹², człowiek kształtuje siebie¹³, wskaźnikiem zaś uznawanych wartości są jego postawy¹⁴.

6.2. Badaniem psychologicznym próbowaliśmy ustalić, jakie potrzeby dynamizują działanie, wnioskując o nich na podstawie diagnozy określonych cech osobowości. Dążyliśmy też do rozeznania w sferze preferowanych wartości i do diagnozy poczucia sensu życia. Informacje o tym, czy i na ile uznawane przez badanych wartości mają dla nich realne znaczenie, stanowiły wyrażone werbalnie dążenia, ale też — i to przede wszystkim — sposób życia (uwzględniając ewentualne zachowania traktowane zazwyczaj jako wyraz zaburzeń w przystosowaniu społecznym, a mianowicie nadużywanie alkoholu i działania przestępcze)¹⁵. Wszystkie uzyskane dane dotyczące cech osobowości, potrzeb, wartości, dążeń i poczucia sensu życia sprowadziliśmy do zespołu cech, które składają się na wskaźnik konstruktów traktowanego przez nas jako wyraz ustosunkowania badanego do świata wartości i jako przesłanka do wnioskowania

¹⁰ A. H. Maslow: *A Theory of Metamotivation: The Biological Rooting of the Value-Life*, w: *The Healthy personality: Hung-Min Chiang and Abraham H. Maslow* (ed.), New York 1969, s. 35—56; K. Obuchowski: *Węzłowe problemy teorii osobowości*, „Studia Filozoficzne”, 1974, nr 11 s. 23—37; J. Reykowski: *Motywacja — postawy prospołeczne a osobowość*, Warszawa 1979.

¹¹ K. Obuchowski: *op. cit.*

¹² R. Ingardeń: *Książeczka o człowieku*, Kraków 1972.

¹³ Przyjęto psychologiczną definicję wartości S. Ossowskiego, określającą wartość jako przedmiot pozytywnych lub negatywnych pragnień. S. Ossowski: *Konflikty niewspółmiernych skal wartości*, w: *Dzieła*, t. III; *Z zagadnień psychologii społecznej*, Warszawa 1967, s. 71—72.

¹⁴ Przyjęto definicję postaw S. Nowaka: „postawą pewnego człowieka wobec pewnego przedmiotu jest ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom względnie trwałych przekonań o naturze i własnościach tego przedmiotu i względnie trwałych dyspozycji do zachowania się wobec tego przedmiotu”. S. Nowak: *Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych*, w: *Teorie postaw*, pod red. S. Nowaka, Warszawa 1973, s. 23.

¹⁵ W naszych badaniach potwierdziła się znana skądinąd obserwacja, iż stwierdzenie akceptacji jakiejś ogólnej zasady postępowania (zgodnie z uznawaną wartością) nie może być wystarczającą podstawą do sformułowania celnej prognozy konkretnego zachowania się w adekwatnej do tej zasady (wartości) sytuacji.

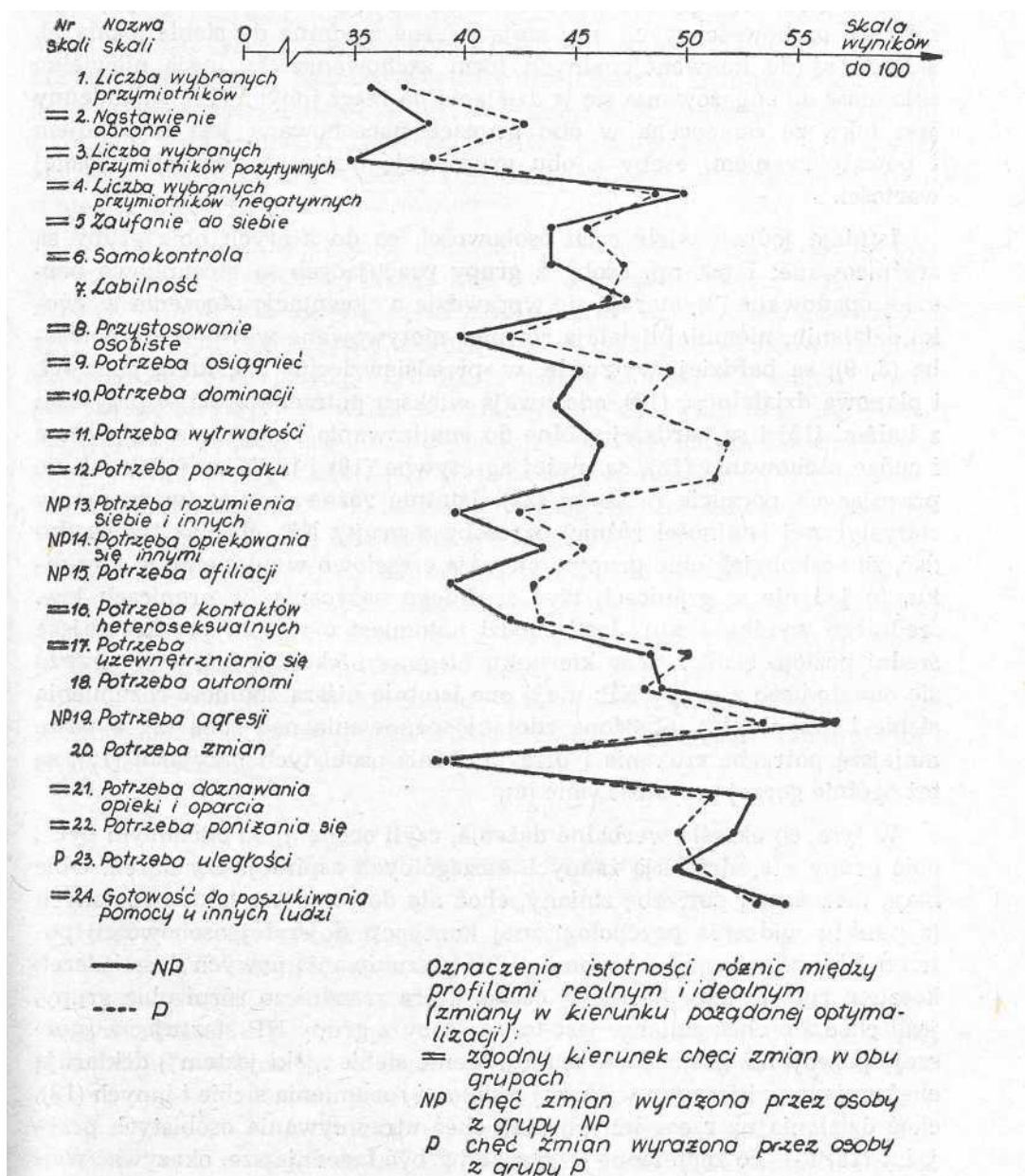
o jego stosunku do własnego rozwoju (zgodnie z przyjętym podejściem teoretycznym). Przy takim ujęciu zespół tych cech nazwaliśmy umownie „postawą wobec świata wartości i wobec własnego rozwoju”. Ten umownie określony zespół cech traktujemy jako odpowiednik tradycyjnie rozumianej postawy *sensu stricto* (o której jedynie wnioskujemy, a której badanie bezpośrednio wymaga innego podejścia metodologicznego).

Przedmiot naszych empirycznych dociekań określał zastosowane narzędzia badawcze. Do diagnozy potrzeb dochodziliśmy poprzez badanie ich osobowościowych korelatów przy użyciu Testu Przymiotników ACL H. G. Gougha i A. H. Heilbruna. Test ten stanowi narzędzie, które przy pomocy 300 przymiotników uporządkowanych w 24 skale prowadzi do określenia osobowościowych korelatów funkcjonujących potrzeb (dokładnie skale 9—23). Konstrukcja skal oparta jest na koncepcji potrzeb psychicznych Murraya oraz na założeniu, że ze sposobu i rodzaju ujawnianych cech można pośrednio wnioskować o nasileniu określonych potrzeb psychicznych. Jednym z możliwych zastosowań testu jest badanie realnego i idealnego obrazu siebie (co pozwala wnioskować o dążeniach) oraz badanie akceptacji siebie¹⁶; zostało to wykorzystane częściowo w konstruowaniu behawioralnego wskaźnika „postawy” oraz w interpretacji wyników naszych badań. Ocenie poczucia sensu życia służył test PLT J. G. Crumbougha i L. T. Macholick. Skala ma na celu ilościowy pomiar intensywności poczucia sensu życia, opierając się na założeniach teorii V. Frankla, który uważa, że wynikiem utraty sensu życia jest często tzw. nerwica noogenna¹⁷. W naszych badaniach pierwsza część tego testu wykorzystana została do opracowania globalnego wskaźnika poczucia sensu życia oraz do analizy merytorycznej w zakresie 4 grup problemów: poczucia celu i sensu życia, oceny wartości swojego życia, oceny siebie i stosunku do śmierci. Preferencje wartości badaliśmy pytaniem kwestionariuszowym: „Jakie wartości są dla Pana najważniejsze”, prosząc jednocześnie o uszeregowanie 10 podanych wartości, od najważniejszej dla siebie poczynając. Były to wartości, które można by uporządkować na kontinuum od wartości o cechach wyraźnie prospołecznych, takich jak praca dla innych, dobro ojczyzny, poprzez takie wartości jak rodzina, wykształcenie, do wartości konkretnych, materialnych, takich jak wygodne życie, pieniądze. Do wnioskowania o preferowanych dążeniach służył wywiad kwestionariuszowy, w którym pytano wprost: „Do czego Pan dąży”, „Jakie ma Pan plany, zamierzenia, ambicje”. O dążeniach badanych wnioskowano także na podstawie drugiej części testu PLT, prosząc badanego o swobodną wypowiedź na temat własnych dążeń, celów, ambicji. Opierając się na wypowie-

¹⁶ M. Matkowski: *Test Przymiotników jako narzędzie do badania struktury potrzeb jednostki*, „Przegląd Psychologiczny”, 1984, t. XXVII, nr 2, s. 519—535.

¹⁷ K. Popielski: *Metody badania frustracji egzystencjalnej i nerwicy noogennej stosowane w logoterapii*, „Zdrowie Psychiczne”, 1982, nr 1—2, s. 76—79.

dziach badanych opracowano rozkład empiryczny, który pozwolił ustalić rodzaje dążeń na kontinuum: od dążeń o charakterze prospołecznym (podobnie jak w przypadku wartości) do braku dążeń, który był niejednokrotnie przez badanych wyrażany; o strukturze dążeń wnioskowaliśmy również na podstawie analizy testu ACL (dokładnie rzecz biorąc analizo-



Wykres 1. Profile osobowości na podstawie badań testem ACL H. G. Gougha i A. B. Heilbruna

waliśmy poziom różnic w ocenie siebie „jaki jestem” w porównaniu z oceną „jaki chciałbym być” — por. pt 6.3).

6.3. Wykres 1 przedstawia profil cech osobowości uzyskany w wyniku badania testem ACL.

Należący do grupy NP i P nie różnią się od siebie w niektórych wymiarach osobowościowych, np. mają mierne zaufanie do siebie (skala 5), skłonni są do konwencjonalnych form zachowania (7), mają niewielką skłonność do angażowania się w działania na rzecz innych (14). Znamienny jest fakt, że samoocena w obu grupach nacechowana jest niepokojem i powątpiewaniem, osoby z obu grup mają obniżone poczucie własnej wartości.

Istnieje jednak wiele cech osobowości, co do których obie grupy są zróżnicowane: i tak np. osoby z grupy pracujących są stosunkowo bardziej opanowane (2), starają się wprawdzie o akceptację otoczenia w swoim działaniu, niemniej działają również motywowane wewnętrzną potrzebą (6, 9), są bardziej wytrwale w przedsięwzięciu (11), lubią porządek i planową działalność (12), odczuwają większą potrzebę życia w przyjaźni z ludźmi (15) i są bardziej zdolne do analizowania i wnikania we własne i cudze zachowania (13), są mniej agresywne (19) i mają mniejsze od niepracujących poczucie niższości (22). Istotnie różne w tym (w znaczeniu statystycznej istotności różnic) są osoby z grupy NP, chociaż trzeba dodać, że aczkolwiek obie grupy zmierzają częściowo w odmiennym kierunku, to jedynie w granicach tzw. średniego nasycenia (w granicach tzw. średniego wyniku skali). Jeśli chodzi natomiast o wyniki przekraczające średni poziom skali i to w kierunku bieguna niekorzystnego, to odnoszą się one do osób z grupy NP: mają one istotnie niższą zdolność rozumienia siebie i innych (13), obniżoną zdolność panowania nad sobą (2), a także mniejszą potrzebę szukania i utrzymywania osobistych przyjaźni (15), są też ogólnie gorzej przystosowane (8).

W tym, co określa werbalne dążenia, czyli ocenę „jaki chciałbym być”, obie grupy nie zdradzają żadnych szczególnych aspiracji czy dążeń. Obie mają nieznaczną potrzebę zmiany, choć nie dotyczy ona takich cenionych (z punktu widzenia psychologicznej koncepcji dojrzałej osobowości) potrzeb jak np. potrzeba autonomii (18) i poszukiwania nowych doświadczeń kosztem rutyny (20). Niemniej cechą, która zasadniczo różni obie grupy, jeśli chodzi o chęć zmiany, jest to, że osoby z grupy NP startując z „gorszej” pozycji niż grupa P (w realnej ocenie siebie „jaki jestem”) deklarują chęć zmiany w kierunku większej zdolności rozumienia siebie i innych (13), chęć działania na rzecz innych (14), chęć utrzymywania osobistych przyjaźni (15) i — co znamienne — chciałyby być łagodniejsze, okazywać więcej szczerości, a mniej gwałtowności i ignorowania uczuć innych ludzi (19). Nie można tego powiedzieć o pracujących: mają oni mniejszą potrzebę

zmiany, a jeśli już zamierzają się zmienić, to wyraża się to w dążeniu do większej niezależności (23).

Oceniając stosunek badanych do świata wartości można zauważyć, że nie pracujący najczęściej jako wartość dla siebie znaczącą dostrzegają interesującą pracę, chociaż jedna trzecia z nich wyżej stawia życie rodzinne. Wartość ta zdecydowanie dystansuje pozostałe (wybiera ją jako wartość naczelną dwie trzecie osób z grupy P). W obu grupach nie znajdują uznania uwzględnione w badaniu wartości prospołeczne. Dominują natomiast dążenia o charakterze materialnym i związane ze stabilizacją rodzinną. Do uzyskania wykształcenia dąży jedynie 18% pracujących, nie mają takich aspiracji nie pracujący. Poczucie sensu życia jest zdecydowanie niższe u nie pracujących.

W podsumowaniu można stwierdzić, iż grupa nie pracujących wydaje się bardziej dynamiczna, biorąc pod uwagę sygnalizowaną wyżej chęć zmiany. Wprawdzie określa ją większa dezintegracja osobowościowa, ale zjawisko to — samo w sobie niekorzystne — może okazać się owocniejsze niż stagnacja pracujących. Wymaga to jednak pomocy z zewnątrz, biorąc pod uwagę chwiejny stosunek nie pracujących do świata wartości (który nie spełnia częstokroć adekwatnej funkcji motywacyjnej zachowań) i zważywszy na znane zjawisko „rozmywania się” aprobowanych wartości wyznaczających normy w sytuacjach wymagających ich przestrzegania. W każdym razie wyżej omówiona sytuacja wymaga takich przynajmniej bodźców, które mogłyby się okazać konkurencyjne w stosunku do tego, co dotychczas uznawane jest za bardziej pragmatyczne. Do konkluzji takiej prowadzi chociażby fakt, że nie pracujący na pierwszym miejscu w swoich wyborach akceptowanych wartości podają interesującą pracę, choć nie pracują, przynajmniej w znaczeniu stałego zatrudnienia, częstokroć natomiast podawane są przez nich źródła utrzymania w postaci lepiej płatnej pracy dorywczej.

III. WSKAŹNIKI SYNTETYCZNE (ZMIENNE)

1. Grupa osób nie pracujących nie jest jednorodna: po pierwsze, z punktu widzenia przesłanek określających stopień destabilizacji zawodowej, po drugie, z punktu widzenia możliwości opisu na podstawie uzyskanych danych. I tak o części osób tej grupy można było uzyskać więcej informacji (podobnie jak w odniesieniu do pracujących) — grupa ta liczy 103 osoby; o części osób informacje są jedynie wybiórcze, dokładnie te, które udało się uzyskać metodami pośrednimi, czyli opierając się na analizie dokumentów — grupa ta liczy 742 osoby. Ponieważ stosunek do pracy wszystkich 845 osób nie pracujących był punktem wyjścia do oceny zagadnienia destabilizacji zawodowej, należało uwzględnić zakres możli-

wych do uzyskania informacji dotyczących pracy, który odnosił się do każdej z dwóch wyżej wspomnianych grup oddzielnie.

Dla pierwszej grupy (103 osoby) opracowano wskaźnik stabilizacji zawodowej. W obrębie drugiej grupy (742 osoby) wyróżniono 5 podgrup.

Grupa osób nie pracujących, przebadana metodami bezpośrednimi (103 osoby), miała zróżnicowany stosunek do pracy. Wskaźnik stabilizacji zawodowej opracowany dla niej uwzględniał następujące zmienne: liczbę przepracowanych lat, liczbę wykonywanych zawodów, czas pracy w zawodzie wyuczonym, średni czas pracy w jednym zakładzie, liczbę zakładów pracy, w których osoba pracowała, rodzaje i długość przerw w pracy. W rezultacie jako wypadkową powyższych zmiennych przyjęto pięć poziomów stabilizacji zawodowej: 1 — pełna destabilizacja, 2 duży stopień destabilizacji, 3 — średni stopień destabilizacji, 4 — mały stopień destabilizacji, 5 — pełna stabilizacja. Poziomy stabilizacji stanowiły podstawę opisu grup NP i P. Liczbowe oznaczenie każdego poziomu traktowane było jako kategoria wskaźnika stabilizacji zawodowej.

Dla ilustracji podane zostaną przykładowo zasady kwalifikowania do poszczególnych poziomów stabilizacji zawodowej. Pełna destabilizacja życia zawodowego (1) charakteryzowała się: stażem pracy do kilku lat (4—3 i mniej), wieloletnimi przerwami w pracy, pracą na ogół dorywczą, brakiem zawodu wyuczonego lub niepodejmowaniem w ogóle pracy zgodnej z zawodem, wielokrotnymi zmianami miejsca pracy, krótkimi, najwyżej kilkumiesięcznymi okresami pracy w jednym zakładzie, ewentualnie długimi, powyżej 5 lat trwającymi okresami odbywania kary pozbawienia wolności. Duży stopień destabilizacji (2) przypisano osobom, u których: ewentualny okres odbywania kary pozbawienia wolności zamykał się w granicach od 2 do 4 lat, staż pracy wynosił 5—7 lat, występowały częste zmiany miejsca pracy (ok. 6—7 razy), wykonywanie wielu zawodów, krótkie okresy pracy w zawodzie wyuczonym (ok. 25% czasu pracy), przerwy w pracy sięgające nawet 4 lat. Średni stopień destabilizacji (3) charakteryzował osoby mające około 7—8 lat stażu pracy, przerwy w pracy do 2 lat, około 4—5-krotnie zmieniające zakład pracy, wykonujące kilka zawodów, pracujące w zawodzie nie wyuczonym (50% całego czasu pracy), ewentualnie odbywające kary pozbawienia wolności do 2 lat. Mały stopień destabilizacji (4) przypisano osobom mającym ewentualny krótki okres odbywania kary pozbawienia wolności, przerwy w pracy do 6 miesięcy, 2—3-krotnie zmieniającym miejsce pracy, wykonującym przez pewien czas pracę w zawodzie nie wyuczonym (ok. 25% całego okresu pracy), ze stażem pracy w granicach 9—10 lat. Pełna stabilizacja życia zawodowego (5) w zasadzie wyklucza karalność, mogą wystąpić krótkie przerwy w pracy (do 3 miesięcy) i jedna lub najwyżej dwukrotna zmiana miejsca pracy, staż pracy zaś wynosi około 10 lat.

Należy dodać, że nauka w szkole wyższej niż średnia wliczona była do

czasu pracy. Ponadto warto zauważyć, że powyższe przykłady przyporządkowania wartości poszczególnych elementów składowych wyróżnionym poziomom stabilizacji zawodowej stanowią układ modelowy. W rzeczywistości zdarzało się dość często, że na przykład wielu osób zaliczonych do niskich kategorii skali (wykazujących wyraźną destabilizację) nie charakteryzowały niektóre elementy składowe w przyjętych przedziałach. O zaliczeniu ich do określonej kategorii decydował wówczas fakt, że inne elementy występowały w znacznie niższej mierze. Rozkład tak opracowanych wskaźników stabilizacji zawodowej w obu badanych grupach NP i P przedstawia tablica 2.

Tablica 2. Wskaźniki stabilizacji zawodowej
w poszczególnych grupach

Poziom stabilizacji	Grupa P		Grupa NP		Razem	
	lb.	%	lb.	%	lb.	%
1	—		20	19,5	20	6,8
2	5	2,6	36	34,9	41	14,0
3	15	7,9	37	35,9	52	17,8
4	63	33,3	10	9,7	73	25,0
5	106	56,2	—	—	106	36,4
Ogółem	189	100,0	103	100,0	292	100,0

Najwyższa liczba nie pracujących widoczna jest w 2 i 3 kategorii poziomu stabilizacji zawodowej (70,8%), mniejsza liczbowo jest grupa w kategorii 1, (19,5%); do tej ostatniej nie przypisano nikogo z grupy P. W grupie P największa proporcja przesuwana się w kierunku pełnej stabilizacji zawodowej (56,2%). Niższy nieco poziom stabilizacji zawodowej niż pełna (kategoria 4) przypisano 33,3% osób z grupy P, pozostałe zaś 10,5% z grupy P zajmuje pozycję stabilizacji na poziomie 3 i 2 kategorii (odpowiednio 7,9% i 2,6%). Tak więc nawet wśród pracujących można dostrzec symptomy destabilizacji zawodowej.

Jeśli chodzi o osoby przebadane wyłącznie metodami pośrednimi (742 osoby), oparto się na trzech zmiennych, a mianowicie: przerwach w pracy w 1984 r., długości przerw w pracy w tym roku, czasie trwania aktualnego zatrudnienia. W ten sposób podzielono te osoby na 5 podgrup, przy czym ranga przypisana każdej z nich ma inną wartość wskaźnikową, niż dzieje się to w przypadku skali porządkowej wskaźników stabilizacji zawodowej, opracowanej dla nie pracujących, badanych bezpośrednio (NP 103 osoby).

Na podstawie wspomnianych zmiennych wyłoniono podgrupy, którym można było przypisać mniejszy lub większy stopień prawdopodobieństwa autentycznego uchylania się od pracy. Są to następujące podgrupy: 1) osoby, o których wiadomo (sprawdzono), że nie pracują (216 osób — 29,1%); 2) osoby, które można podejrzewać o pozorne zatrudnienie w celu omi-

nięcia ustawy: pracują do 6 miesięcy, przy przerwach powyżej 3 miesięcy, obejmujących część 1984 r. (111 osób — 14,9%); 3) osoby, które aktualnie pracują powyżej 6 miesięcy, a jedynie w przeszłości miały przerwy trwające powyżej 3 miesięcy, a nawet powyżej 1 roku (103 osoby — 13,9%); 4) osoby, które budzą wątpliwość co do zasadności utrzymania ich w rejestrze nie pracujących: nie znaleziono informacji, które wyjaśniałyby, dlaczego znalazły się one w rejestrze osób uchylających się od pracy — 67% pracuje powyżej 6 miesięcy, 33% pracuje wprawdzie nie dłużej niż 6 miesięcy, ale nie miało ostatnio przerw w pracy trwających powyżej 3 miesięcy (99 osób — 13,3%); 5) osoby, o których nie udało się zebrać rzetelnych informacji na temat historii zatrudnienia: zwroty wezwań, ignorowanie monitów wezwań (213 osób — 28,8%). Można uznać z wysokim prawdopodobieństwem słuszności, że 27,2% osób (kategoria 3 i 4) kwalifikuje się do skreślenia z rejestru przyjmując, że nie ma wystarczających powodów umieszczania ich w rejestrze osób uchylających się od pracy. Nie wykluczyliśmy jednak nikogo z badań, jednym bowiem z założeń było opisanie m.in. właśnie tych osób, którym administracyjnie nadano miano uchylających się od pracy. Nie budzące natomiast żadnych wątpliwości informacje o braku aktualnego zatrudnienia odnoszą się do 216 osób (kategoria 1), małe zaś prawdopodobieństwo błędu w kwalifikowaniu do nie pracujących odnosi się do 111 osób (kategoria 2). Łącznie 327 (44%) zarejestrowanych (grupa 1 i 2) budzi poważne zastrzeżenia, jeśli chodzi o stosunek do pracy. Gdyby doliczyć do tego 213 osób, czyli tych, którzy pozostali poza zasięgiem naszej penetracji (zakładając, że pracujący nie mieliby zasadniczo powodu unikać zgłoszenia się do Urzędu Zatrudnienia na wezwanie, a jeśli tacy byli, to można ich podejrzewać o unik wobec oczekiwanej „kontroli”), liczba osób prawdopodobnie pozostających poza stałym zatrudnieniem zwiększyłaby się do 540 (72,8%).

Wszystko, co napisano wyżej, odnosi się, rzecz jasna, tylko do osób, które stanowią część wszystkich poddanych naszej kontroli nie pracujących według rejestru urzędu zatrudnienia (tj. do 742 osób). Gdyby do tego wziąć pod uwagę i uwzględnić grupę badaną bezpośrednio (103 osoby), to liczba osób pozostających poza stałym zatrudnieniem zwiększyłaby się do 643 osób, co stanowi 76,1% zarejestrowanych w Urzędzie Zatrudnienia. Przemawia to za trafnością przypuszczeń sformułowanych w założeniach badawczych odnośnie do braku wystarczających powodów zaliczania pewnej liczby osób (ok. rejestrowanych) do uchylających się od pracy.

2. Inną ważną zmienną analizowaną w postaci wskaźnikowej było pochodzenie społeczne. Przyjęliśmy 9-poziomowy wskaźnik pozycji społeczno-zawodowej badanego, opracowany na podstawie danych na temat poziomu wykształcenia rodziców (uwzględniając ich zawód) i wykształcenia badanego.

Badani obu grup w większości pochodzą ze środowisk miejskich (przeważnie robotniczych). Ich rodzice mieli najczęściej wykształcenie średnie lub co najmniej podstawowe, wykonywali zawód adekwatny do wykształcenia, ale nie zawód rolnika. Osoby pracujące z tej kategorii pochodzenia społeczno-zawodowego częściej osiągają wykształcenie średnie niż nie pracujący (w stosunku 3:1). W grupie pracujących (a w jednym przypadku w grupie nie pracujących) znajduje się jedynie pewien odsetek osób (11,8%) z pochodzeniem inteligenckim, tzn. takich, których rodzice, a przynajmniej jedno z nich, mieli wykształcenie wyższe i uprawiali zawód zgodny z wykształceniem. Osoby te osiągnęły w większości poziom wykształcenia rodziców, tylko jedna nie „dorastała” do swojego pochodzenia społecznego, osiągając zaledwie wykształcenie podstawowe. Rzadko reprezentowane są osoby pochodzenia chłopskiego (P = 4%, NP = 1%), większość badanych tej grupy pochodzenia osiągnęła jedynie wykształcenie podstawowe.

Dla lepszej ilustracji zależności między pochodzeniem społecznym a osiąganym przez badanego wykształceniem opracowaliśmy wskaźnik umownie określony jako wskaźnik awansu-degradacji. W konstrukcji tego wskaźnika opieraliśmy się na fakcie, że niektóre osoby zatrzymują się na pewnym etapie wykształcenia i nie osiągają poziomu wykształcenia swoich rodziców. Jest to przesłanka do diagnozy tego, co przyjęliśmy nazywać degradacją: o 1 stopień, jeśli dystans między wykształceniem rodziców a wykształceniem badanego jest różnicą jednej kategorii wykształcenia (np. rodzice wyższe — badany średnie); o 2 stopnie, jeśli dystans wynosi 2 kategorie wykształcenia. Według analogicznej zasady, tyle że w odwrotnym kierunku, skonstruowaliśmy wskaźnik awansu. Do niemobilnych zaliczyliśmy tych, których wykształcenie nie odbiega od wykształcenia rodziców (z wyjątkiem wykształcenia wyższego).

Rozkład wyników określających relacje między pozycją społeczno-zawodową badanego a osiągniętym przez niego wykształceniem wskazuje, że niektórzy realizują aspiracje, by wyjść poza pozycję społeczno-zawodową swych rodziców: wśród pracujących jest takich 60%, z tego 6,4% odbiega o 2 stopnie od wykształcenia rodziców i ich zawodu, prawie 54% — o 1 stopień. W grupie nie pracujących nie ma awansujących o 2 stopnie, o 1 stopień awansuje 27,7%. Porównanie obu grup w zakresie awansu wyraża się stosunkiem 2 : 1 na korzyść pracujących. Odwrotnie ma się rzecz, jeśli chodzi o wskaźnik degradacji: wśród pracujących niespełna 4% nie dorównuje poziomem wykształcenia rodzicom (jedna osoba odbiega o 2 stopnie, pozostałe o 1). U nie pracujących dystans ten charakteryzuje 15,8%, przy czym w grę wchodzi 1 stopień. Porównanie obu grup w zakresie degradacji wyraża się stosunkiem 4 : 1, na „korzyść” nie pracujących.

W obydwu badanych zbiorowościach zauważyć można sporo niemobilnych, tzn. takich, których pozycja społeczno-zawodowa nie odbiega od pozycji rodziców: u nie pracujących jest ich 55%, u pracujących — 36%. Tak

więc awans społeczny odnosi się głównie do pracujących. Grupa nie pracujących zdominowana jest przez niemobilnych, a odsetek awansujących (28%) jest większy niż degradujących się (16%).

3. Autorzy teoretycznych i empirycznych dociekań nad zjawiskami patologii społecznej zgodni są co do znaczenia relacji emocjonalnych w rodzinie jako zasadniczego warunku kształtowania postaw i zachowań. Dla celów naszych badań skonstruowaliśmy wskaźnik warunków środowiskowych w rodzinie pochodzenia na podstawie takich elementów sytuacji wychowawczej w rodzinie, jak: zgodne pożycie rodziców, wzajemne serdeczne stosunki wszystkich członków rodziny, zaspokojenie potrzeb przede wszystkim psychicznych oraz zapewnienie odpowiedniej opieki dzieciom.

Zgodnie z przyjętym kryterium właściwego wypełniania założonych funkcji wyodrębniliśmy trzy typy środowisk:

1) Środowiska złe, które są w większości rodzinami rozbitymi o całkowitym zaniku więzi emocjonalnych, nie zaspokajają podstawowych potrzeb materialnych i psychicznych swoich członków, nie stwarzają dostatecznych warunków opieki i kontroli nad dziećmi.

2) Środowiska charakteryzujące się poważnymi zakłóceniami w pełnieniu funkcji wychowawczych. Stosunki między członkami rodziny cechuje znaczna konfliktowość, obowiązki rodzinne wobec dzieci są zaniebdywane, dzieci pozbawione są odpowiedniej opieki. Rodzina jednak funkcjonuje w zakresie zaspokajania podstawowych potrzeb, wykazuje oznaki trwałości i spójności, daje niezbędne zabezpieczenie materialne i zapewnia swoim członkom równowagę psychiczną.

3) Środowiska najlepsze, w których występują jedynie niewielkie, dość powszechne i nie powodujące niekorzystnych skutków zakłócenia procesu wychowawczego.

Łącznie w obu grupach tylko 6 rodzin zaliczyliśmy do środowisk najgorszych, a 34 do środowisk o poważnych zaburzeniach funkcji wychowawczych (stanowi to łącznie 13,1% wszystkich ocenianych rodzin). Prawie 87% rodzin nie budzi więc zasadniczych zastrzeżeń. Rozkład cech w badanych grupach NP i P jest podobny, a różnice statystycznie nieistotne.

4. Opierając się na fakcie pozostawania w trwałych związkach małżeńskich i uwzględniając równocześnie poziom porozumienia w małżeństwie, skonstruowaliśmy wskaźnik stabilizacji rodzinnej, przyjmując następujące kategorie:

1) małżeństwa nieudane choć trwające lub małżeństwa nieudane i rozbite;

2) pozostawanie poza małżeństwem (kawalerowie i wdowcy);

3) małżeństwa oceniane jako udane i szczęśliwe względnie średnio udane i szczęśliwe (wysoki poziom stabilizacji rodzinnej).

Jeśli weźmie się pod uwagę sam fakt pozostawania w udanych, szczę-

śliwych związkach małżeńskich, to zdecydowanie lepszą pozycję zajmują tu osoby pracujące; proporcja udanych małżeństw w grupie P w porównaniu z małżeństwami z grupy NP kształtuje się jak 2 : 1 na korzyść pracujących, natomiast proporcja małżeństw nieudanych (trwających i rozbitych) — jak 8 : 1 na „korzyść” nie pracujących. Częściej niż u pracujących w grupie NP są kawalerowie; stanowią oni 1/3 wszystkich nie pracu-

jących. Niewykluczone, że istnieje tu pewien rodzaj sprzężenia zwrotnego czy samowzmacniania między koniecznością ponoszenia odpowiedzialności za rodzinę a systematycznym zdobywaniem środków do życia.

5. Informacje na temat stosunku do alkoholu pochodziły bezpośrednio od badanych i(lub) wynikały z analizy dokumentacji lekarskiej zawartej w historiach chorób pacjentów poradni. Fakt leczenia badanych sprawdzaliśmy, przeglądając rejestry pacjentów poradni według listy osób, którymi byliśmy zainteresowani¹⁸.

Generalnie więcej osób leczy się w poradniach zdrowia psychicznego niż w poradniach odwykowych. Jeśli chodzi o grupę pracujących, tylko 2 osoby leczą się i to w poradni odwykowej. Jeśli natomiast chodzi o nie pracujących, to występowanie u nich problemów alkoholowych i z zakresu zdrowia psychicznego (z powodu których podejmują leczenie) jest stosunkowo częste, większe u 103 badanych bezpośrednio (34,7%), niż u 742 nie badanych (21,3%). Dla wyjaśnienia pozornej, być może, rozbieżności między odsetkami leczących się w tych dwóch grupach nie pracujących dobrze byłoby wziąć pod uwagę fakt, że wśród nie badanych (742) jest też spora liczba osób (27,2%), które nie powinny być uważane za uchylające się od pracy; u tych ostatnich fakt leczenia w poradniach odwykowych i poradniach zdrowia psychicznego występuje istotnie rzadziej.

Aby ująć zróżnicowanie poziomu nadużywania alkoholu, przyporządkowaliśmy wszystkich badanych jednej z czterech możliwych grup (na skali 0—3). Kryterium podziału stanowiło skrzyżowanie informacji: o nadużywaniu alkoholu (występowanie uzależnienia lub jego brak) i o potencjalnym zagrożeniu społecznym ze względu na istniejące już aktualnie symptomy aspołecznego zachowania (częstość i intensywność), które mogą narastać wraz z postępem choroby alkoholowej¹⁹.

¹⁸ Jednorazowe badanie lekarskie (a takie wchodziło w grę na użytek naszych badań) nie mogło czasem dostarczyć obiektywnych informacji co do nadużywania alkoholu przez badanych. Z konieczności, jeśli badanie lekarskie nie wносиło niczego do oceny stosunku badanego do alkoholu, rejestracja w poradni odwykowej i (lub) poradni zdrowia psychicznego była jedynym źródłem informacji co do ustalenia faktu picia lub jego oceny.

¹⁹ Takie zróżnicowanie poziomu nadużywania alkoholu uzasadnione było celem, któremu służyć miał opracowany wskaźnik: chodziło głównie o zróżnicowanie nie pracujących ze względu na potencjalne możliwości prawidłowej egzystencji w układach społecznych.

Ustaliliśmy w ten sposób następujące poziomy wskaźnika alkoholizmu: 0 — brak cech alkoholizmu; 1 — nawykowe picie nadmierne; 2 — rozpoczynający się nałóg alkoholowy lub nałóg bez ewidentnych cech zachowania agresywnego, aspołecznego; 3 — nałóg alkoholowy z wyraźnym podkreśleniem informacji o zachowaniach agresywnych, aspołecznych.

Nawykowe picie nadmierne zdarza się u 6,4% osób z grupy pracujących, tylko w dwóch przypadkach można mówić o nałogu. W grupie NP nawykowe picie nadmierne dotyczy 26,2% badanych i 17,7% nie badanych: stosunek nadużywających nałogowo alkoholu do nie nadużywających wyraża się relacją 1 : 1 u nie pracujących badanych (tzn. 1/3 nadużywa alko-

holu na poziomie nałogu, 1/3 zaś to nie pijący), u nie badanych — odpowiednio 1,4 : 1.

Nie potwierdza to jednoznacznie powszechnego przekonania o związku alkoholizmu z uchylaniem się od pracy. Związek istnieje w znaczeniu obiektywnie dużego nasilenia zjawiska, ale nie należy pomijać faktu, że wśród nie pracujących wielu nie nadużywa alkoholu (ponad 1/3)

6. Na podstawie danych Centralnego Rejestru Skazanych Ministerstwa Sprawiedliwości oraz danych Kartoteki Więźniów i Tymczasowo Aresztowanych próbowaliśmy przyjrzeć się zagadnieniu wchodzenia w kolizję z prawem: pod kątem rodzaju popełnionych przestępstw (uwzględniając oddzielnie wykroczenia) oraz pod kątem wymiaru kary.

Wszystkie popełniane przestępstwa pogrupowano w 4 kategorie: 1) przeciwko osobie, 2) przeciwko rodzinie, 3) przeciwko mieniu, 4) inne. Odrębną grupę stanowią wykroczenia.

Wśród przestępstw przeciwko osobie najliczniejsze są we wszystkich badanych grupach przestępstwa przeciwko czci i nietykalności cielesnej oraz przeciwko zdrowiu. W drugiej grupie przestępstw dominuje złośliwe uchylanie się od alimentów. Trzecia grupa zdominowana jest przez takie przestępstwa jak kradzież zwykła i kwalifikowana. Czwarta grupa w największym odsetku obejmuje przestępstwa przeciwko wymiarowi sprawiedliwości i działalność przeciwko instytucjom państwowym i społecznym.

Zauważyliśmy, że badani często wracali do tych samych przestępstw. Stosunek popełnianych wielokrotnie do takich, które pojawiały się jednorazowo, kształtował się w badanych grupach następująco:

- w grupie pracujących (204) — 1,8 : 1;
- w grupie NP (103) — 1,2 : 1 (odnośnie do wykroczeń 0,3 : 1);
- w grupie NP (742) — 1,1 : 1 (odnośnie do wykroczeń 0,5 : 1).

Suma przestępstw nie stanowi pełnej informacji o zachodzącym zjawisku przestępczości, informuje jedynie o rozmiarach przestępczości w obrębie poszczególnych grup badanych. Dla zorientowania, na ile poszczególne osoby były sprawcami przestępstw i wykroczeń, zestawiono

Tablica 3. Przepęstwa i wykroczenia

Grupy przepęstw p-ko	Liczba przepęstw i wykroczeń popełnianych jednorazowo					
	Grupa P		Grupa NP badani		Grupa NP nie badani	
	lb.	%	lb.	%	lb.	%
1) osobie	5	41,7	20	21,3	105	17,0
2) rodzinie	—	—	12	12,9	62	10,1
3) mieniu	5	41,7	45	47,7	279	45,3
4) inne	1	8,3	6	6,4	80	13,0
Łącznie	11	91,7	83	88,3	526	85,4
5) wykroczenia	1	8,3	11	11,7	90	14,6
Liczba przepęstw i wykroczeń popełnianych wielokrotnie						
1) osobie	2	33,3	5	4,8	51	7,4
2) rodzinie	—	—	8	7,6	18	2,6
3) mieniu	2	33,4	45	42,8	365	53,6
4) inne	2	33,3	9	8,6	62	9,1
Łącznie	6	100,0	67	63,8	496	72,7
5) wykroczenia	—	—	38	36,2	186	27,3
Ogółem popełniono przepęstw	17	94,4	150	75,4	1022	78,7
Ogółem popełniono wykroczeń	1	5,6	49	24,6	276	21,3
Ogółem popełniono przepęstw i wykroczeń	18	100,0	199	100,0	1298	100,0
Stosunek liczby popeł- nionych przepęstw do liczby wykroczeń	17:1		3,1:1		3,7:1	

informacje na temat liczby osób popełniających przepęstwa i wykroczenia.

Jak wynika z tablicy 4, proporcje osób popełniających przepęstwa i(lub) wykroczenia, czyli odsetek osób wchodzących w kolizję z prawem w ogóle, jest zbliżony w obu grupach nie pracujących. Proporcje pozostających w kolizji z prawem w grupie P w porównaniu z nie pracującymi badanymi i nie badanymi mają się jak 1 :10 : 10. Można uznać, że przypadki popełniania przepęstw w grupie nie pracujących są liczne i fakt ten bardzo istotnie odróżnia tę grupę od pracujących.

Aby umożliwić porównanie statystyczne między wchodzeniem w kolizję z prawem a innymi zmiennymi (np. destabilizacją zawodową, alkoholo-

Tablica 4. Osoby popełniające przestępstwa i wykroczenia

Osoby popełniające:	Grupa P		Grupa NP badani		Grupa NP nie badani	
	lb.	%	lb.	%	lb.	%
Więcej niż 1 przestępstwo				11,9		
jedenkrotnie	1	9,1	7	17,0	65	16,3
wielokrotnie	2	18,2	10	32,2	74	18,6
Tylko jedno przestępstwo				5,1		
jedenkrotnie	7	63,6	19	5,1	87	21,9
wielokrotnie			3	3,4	22	5,5
Wykroczenia				1,7		
jedenkrotnie	1	9,1	2	1,7	25	6,3
wielokrotnie			1		12	3,0
Przestępstwa i wykroczenia				8,4		
jedenkrotnie			5	8,4	28	7,0
wielokrotnie			12	20,3	85	21,4
Łączna liczba osób popełniających przestępstwa i (lub) wykroczenia	11		59		398	
Odsetek osób popełniających przestępstwa i (lub) wykroczenia w poszczególnych badanych grupach	5,4		57,3		53,6	

lizmem), należało przyjąć jakąś miarę dającą się porównać i pozwalającą na względną ocenę każdej jednostki z punktu widzenia jej stosunku do norm prawnych. Za taką miarę przyjęto wskaźnik karalności. Podstawę opracowania tego wskaźnika stanowiła kara wymierzona za popełnione przestępstwa i (lub) wykroczenia, a dokładnie suma wymierzonych kar. Przy tym poszczególnym karom przypisano zróżnicowane wagi, w zależności od dolegliwości kary i jej wymiaru. Punktowane wagi poszczególnych kar, zsumowane dla każdej z osób, stanowiły podstawę do opracowania czterech poziomów wskaźnika karalności. Górna granica możliwej punktacji odnosiła się do najwyższej możliwości zastosowanych kar (opieraliśmy się tu jednak na rozkładzie empirycznym uzyskanym po zakodowaniu danych pochodzących z przeprowadzonych badań). Przypisane stopnie wskaźnika w każdym przypadku określały wielkość zastosowanych sankcji.

Do kategorii 0 zaliczyliśmy nie karanych. Do kategorii 1 kwalifikowaliśmy karanych karą pozbawienia wolności do 1 roku, ewentualnie grzywną. Karani pozbawieniem wolności do dwóch lat wchodziłi do grupy kodowanej symbolem 2; wchodziłi tu również karani karą pozbawienia wolności do 1 roku łącznie z najniższym wymiarem grzywny (1—20 tys.). Do kategorii oznaczonej symbolem 3 wchodziłi skazani na kary od 2 do 5 lat pozbawienia wolności. Do kategorii 4 wchodziłi karani karą od 5 lat po-

zbawienia wolności wzwyż. Jest to układ modelowy. W rzeczywistości kombinacje wag poszczególnych kar były zróżnicowane, a i rodzaj kar także. Ponadto w każdej grupie mogą występować kary o mniejszej wadze, jak np. kara grzywny bądź pozbawienia wolności z zawieszeniem.

7. Informacje na temat stanu zdrowia pochodziły z bezpośredniego badania lekarskiego. Ogólne dane na temat częstości schorzeń w obu badanych grupach podano w rozdz. II.

Tablica 5. Stan zdrowia badanych (w odsetkach)

Nazwa układu	Schorzenia znaczące		Schorzenia nie znaczące	
	Grupa P	Grupa NP	Grupa P	Grupa NP
1) krążenia	15,2	14,0	13,8	45,0
2) oddechowy	7,4	10,0	11,3	—
3) ruchowy	2,0	11,0	14,2	9,0
4) trawienny	5,8	18,0	14,2	5,0
5) moczopłciowy	—	—	3,9	8,0
6) przemiany materii	1,5	—	6,3	7,0
7) nerwowy (choroby somatyczne)	—	6,0	5,9	12,0
8) zmysły				
a) wzrok	2,9	11,0	40,7	4,0
b) słuch	0,5	3,0	22,0	8,0
9) skóry	—	—	7,4	12,0

Do schorzeń somatycznych znaczących zaliczyliśmy te, które w dużym stopniu upośledzają funkcje narządów lub układów, do schorzeń nie znaczących — schorzenia w niewielkim stopniu upośledzające funkcje narządów i układów.

Uzasadnieniem dla wyodrębnienia liczebności osób, których schorzenia potraktowaliśmy jako znaczące lub nie, było zorientowanie, na ile przypisane osobom schorzenia należy traktować jako przesłankę do oceny obniżonej zdolności do pracy. Było to podstawą kwalifikowania poszczególnych osób do odpowiednich kategorii skali zdrowia somatycznego i skali zdolności do pracy. Wobec tego celowe wydaje się przykładowe podanie najbardziej charakterystycznych dla chorób danego układu schorzeń, które przyporządkowano do poszczególnych kategorii. I tak do schorzeń znaczących zaliczyliśmy: wady serca, chorobę wieńcową, nadciśnienie tętnicze krwi; do nie znaczących — zaburzenia czynnościowe i podwyższone ciśnienie krwi stwierdzone w trakcie badania lekarskiego; albo: do znaczących — przewlekły nieżyt oskrzeli; do nie znaczących — ostry nieżyt oskrzeli.

Rozpatrując kwestię gruźlicy, zauważyliśmy, że względnie częściej (aczkolwiek w ogóle rzadko) występuje ona w grupie P niż u nie pracujących. Być może, tłumaczy to fakt, iż grupa pracujących objęta jest dzia-

łaniem profilaktycznym przemysłowej służby zdrowia, stąd gruźlica może być wcześniej wykrywana i leczona. Często zdarza się, że pacjenci z rozpoznaną gruźlicą są kierowani na rentę. Warunki życia niepracujących, nadużywających niejednokrotnie alkoholu, sprzyjają gruźlicy, można się więc było spodziewać, że przypadki jej będą liczniejsze. Nie należy jednak zapominać, że nad niepracującymi nie czuwa przemysłowa służba zdrowia i wiele ich schorzeń pozostaje nie wykrytych.

Jeśli chodzi o częstość schorzeń dróg oddechowych (przewlekłe i ostre), warto pamiętać o nie sprzyjających warunkach atmosferycznych, jakie cechują aglomerację łódzką; duży stopień zapylenia przemysłowego sprzyja nieżydom oskrzeli.

Wśród znaczących schorzeń układu ruchowego, częstszych u osób z grupy niepracujących, najliczniej występują stany pourazowe ograniczające lub nie swobodę ruchów. Wiąże się to może z tym, że osoby te uczestniczą w bójkach, a nadużywając alkoholu stają się niejednokrotnie ofiarami wypadków. Duży odsetek pracujących mających ten rodzaj schorzeń stanowią osoby ze skrzywieniami kręgosłupa. Jest to, być może, związane z warunkami pracy.

Chorobom układu trawienia, dominującym w grupie niepracujących, można przypisać swoistą przyczynę, a mianowicie nieregulowany tryb życia, niezachowanie odpowiedniej higieny odżywiania, a dodatkowym czynnikiem etiologicznym jest często towarzyszące nadużywanie alkoholu — niezależnie od tego, czy okazjonalne, czy nadmierne lub nałogowe.

Z medycznego punktu widzenia problem schorzeń moczopłciowych wymaga przeprowadzenia pogłębionych badań. Należałoby sięgnąć do danych poradni dermatologicznych, by właściwie ocenić i zdiagnozować dolegliwości przemawiające niejednokrotnie za zapaleniem dróg moczowych, podczas kiedy w gruncie rzeczy chodzi o choroby weneryczne, np. rzeżączkę, rozpoznawaną często jako nieswoiste zapalenie dróg moczowych.

Częste wśród pracujących jest zapalenie korzonków nerwowych, u NP zaś obok tego pojawiają się drobne, rozsiane zmiany neurologiczne, np. porażenie nerwu po samouszkodzeniach.

Wśród pracujących stwierdzono zaskakująco wysoki odsetek osób ze zmianami w obrębie narządów zmysłów: częstą krótko- lub nadwzroczność, a także choroby oczu. Można to próbować wyjaśnić warunkami pracy z jednej strony (praca przy maszynach w ruchu), z drugiej, być może, fakt częstego stwierdzania zaburzeń wzroku jest jedynie wynikiem sprawnego procesu diagnostycznego w odniesieniu do osób pracujących, objętych przemysłową służbą zdrowia.

Jeśli chodzi natomiast o słuch, często stwierdzano częściowe jednostronne jego upośledzenie, rzadziej obustronne, a jeszcze rzadziej głuchotę. Niemniej możliwe, iż częstość pojawiania się zaburzeń słuchu dałoby się wytłumaczyć podobnie, jak w przypadku zaburzeń wzroku, a mianowicie

warunkami pracy, pracą w hałasie. Jest to w dużym stopniu cecha znamienna dla warunków pracy w przemyśle łódzkim.

Niezależnie od wspomnianych wyżej schorzeń zdumiewająco duży wśród nie pracujących jest odsetek osób, których stan jamy ustnej wskazuje na duże zaniedbanie. I znowu nie objęci opieką medyczną przemysłowej służby zdrowia nie korzystają z leczenia stomatologicznego; dodatkowo tryb życia, niedbałość — zwłaszcza pijących — prowadzi do zarejestrowanych efektów. 58% NP ma braki, ubytki w uzębieniu powiązane z procesem próchnicznym.

Duża liczba, istotnie większa niż u pracujących, samouszkodzeń i tatuaży w grupie NP wiąże się ze stałym przebywaniem w środowisku marginesu społecznego. Samouszkodzenia i tatuaże są objawem podkultury tego środowiska.

Podsumowując, rozkład schorzeń w badanych grupach P i NP wydaje się niezgodny z oczekiwaniami. W wielu wypadkach w grupie P stwierdzano cięższe schorzenia (np. wady serca, choroba wieńcowa) i występowały one częściej niż u NP. Często spotykano też schorzenia, traktowane jako znaczące, które pojawiały się we wszystkich grupach, istotnie częściej jednak u nie pracujących (np. przewlekły nieżyt oskrzeli). Ponadto na ocenę zawyżonej zachorowalności wpływały u pracujących choroby lub zaburzenia, które nie mają większego znaczenia z punktu widzenia zdolności do pracy w ogóle, ale mogą ograniczać pełną wydolność na niektórych stanowiskach (np. krótkowzroczność, nadwzroczność, daltonizm, zaburzenia słuchu w postaci nieznacznego upośledzenia). Możliwe jest następujące wyjaśnienie takiego stanu rzeczy: liczba schorzeń w grupie P jest zawyżona głównie z powodu diagnozowanych często w tej grupie zaburzeń wzroku, słuchu i schorzeń górnych dróg oddechowych. Można to przypisać z jednej strony warunkom, w jakich pracują ludzie w wielkomiejskich zakładach przemysłowych Łodzi (zapylenie, hałas). Z drugiej strony opieka medyczna, którą objęci są pracujący, pozwala na sprawniejszy proces diagnozowania i objęcia opieką terapeutyczną.

Dla lepszej oceny zróżnicowania zaburzeń stanu zdrowia i możliwości porównania badanych grup utworzyliśmy skalę zdrowia somatycznego traktowaną jako wskaźnik. Do poszczególnych kategorii skali przyporządkowaliśmy odchylenia od stanu zdrowia wg następującego klucza: 0 — nie stwierdzono zaburzenia stanu zdrowia somatycznego, nie ma skarg i objawów choroby; 1 — nieznaczne zaburzenie stanu zdrowia somatycznego, jedynie subiektywne skargi na dolegliwości ze strony różnych narządów; 2 — lekkie zaburzenie stanu zdrowia somatycznego, obiektywne objawy zaburzeń, ale brak rozpoznanej choroby; 3 — ewidentne zaburzenie stanu zdrowia somatycznego, stwierdzono określoną jednostkę chorobową; 4 — poważne zaburzenie stanu zdrowia somatycznego, stwierdzono jednostkę chorobową powodującą znaczną niesprawność organizmu.

Dodatkowo w celu zróżnicowania zaburzeń, w których stwierdza się wprawdzie obiektywne objawy dysfunkcji, ale są one łatwe do zredukowania i ze względu na stopień zakłócenia funkcjonowania, jak i z uwagi na dostępność interwencji terapeutycznej, przyjęto kategorię 2*.

Tablica 6. Wskaźniki stanu zdrowia somatycznego

Poziom wskaźnika (zaburzenie)	Grupa P		Grupa NP	
	lb.	%	lb.	%
1 — nieznaczne	12	5,9	4	4,0
2 — lekkie	80	39,1	48	48,0
w tym 2*	55	27,0	7	7,0
3 — ewidentne	43	21,1	28	28,0
4 — poważne	—	—	8	8,0
0 — bez zaburzeń	14	6,9	5	5,0
Ogółem	204	100,0	100	100,0

2* — Tylko obiektywne objawy dotyczące uzębienia, wzroku, słuchu (z wyjątkiem chorób oczu, uszu, głuchoty częściowej i całkowitej).

Porównanie wskaźników schorzeń (kategorie 2+3+4); $p < 0,001$; $r_p = 0,32$; $\chi^2 = 16,243$; $df = 3$.

Jeśli zważy się ciężkość schorzeń, proporcja przechyla się wyraźnie w kierunku grupy NP. Decyduje o tym 8 przypadków poważnego zaburzenia stanu zdrowia powodującego znaczną niesprawność organizmu. Na uwagę zasługuje też fakt, iż istotnie częściej w grupie P występują przypadki schorzeń kwalifikowane do kategorii schorzeń uzębienia i nieznacznych zaburzeń wzroku i słuchu.

Jeśliby wykluczyć dominantę przypadków w najwyższej grupie schorzeń u nie pracujących i dominantę zaburzeń wzroku, słuchu na poziomie łatwym do korekty w grupie pracujących, to — analizując pozostałe schorzenia — obie grupy charakteryzują się podobnym stanem zdrowia.

Podsumowując, u nie pracujących spotyka się stosunkowo częściej (znacząco często) wiele zaburzeń związanych ze złą higieną osobistą i trybem życia (nieregularne żywienie, brak troski o uzębienie, nieswoiste dolegliwości w zakresie układu moczopłciowego, które diagnozowane są jako zapalenie nieswoiste dróg moczowych, a okazują się często objawem chorób wenerycznych, m.in. rzeżączki; nadużywanie alkoholu w połączeniu z trybem żywienia powoduje chorobę wzrodową żołądka i dwunastnicy), u pracujących natomiast zaburzenia związane z pracą w zapyleniu i hałasie (oskrzela, wzrok, słuch). W różnicowaniu stopnia ciężkości pozostałych schorzeń większą rolę zdają się odgrywać możliwości obiektywnej oceny (np. w przypadku podwyższonego często u badanych ciśnienia krwi: nie sposób rozstrzygnąć, czy jest to wynik stanu emocjonalnego towarzy-

szącego badaniu lekarskiemu, czy właściwe chorobliwe nadciśnienie). Ocena ta jest utrudniona w warunkach jednorazowego badania lekarskiego. Możliwe jest to jednak w warunkach opieki medycznej ze strony przemysłowej służby zdrowia, której obecność w zakładach pracy gwarantuje łatwiejszą wykrywalność niektórych schorzeń.

Rozpatrując zagadnienie zdrowia psychicznego badanych, zauważyć można, że u niepracujących istotnie częściej pojawiają się zaburzenia osobowości o rysach psychopatycznych, u podłoża których może leżeć organiczne uszkodzenie ośrodkowego układu nerwowego (o.u.n.), niż u pracujących; generalnie zaś w grupie niepracujących częste są zaburzenia osobowości o rysach psychopatycznych bez przesłanek co do ich organicznego podłoża. U pracujących wśród możliwych rozpoznań dominują nerwice, jeśli nie weźmie się pod uwagę drobnych dolegliwości nerwicowych bez rozpoznania nerwicy.

Tablica 7. Stan zdrowia psychicznego

Zaburzenia	Grupa P		Grupa NP	
	lb.	%	lb.	%
Psychopatyczne	6	2,9	41	41,0
Psychopatyczne oraz o prawdopodobnym podłożu organicznym	2	1,0	18	18,0
Nerwicowe	19	9,3	18	18,0
Drobne objawy nerwicowe (bez rozpoznanej nerwicy)	90	44,1	11	11,0
Padaczka	—	—	4	4,0
Bez zaburzeń	87	42,7	8	8,0
Ogółem	204	100,0	100	100,0

Porównanie rozpoznań w obu grupach $p < 0,001$; $rp = 0,72$; $x^2 = 147,478$; $df = 4$.

Podobnie jak w przypadku zdrowia somatycznego skonstruowaliśmy skalę zdrowia psychicznego, przyjmując następujące kategorie: 0 — bez zaburzeń; 1 — nieznaczne zaburzenie stanu zdrowia psychicznego, objawy zaburzenia osobowości, objawy nerwicy bez podłoża organicznego; 2 — lekkie zaburzenie stanu zdrowia psychicznego: dolegliwości mają charakter czynnościowy, choć można dopatrywać się podłoża organicznego; 3 — ewidentne zaburzenie stanu zdrowia psychicznego: objawy zaburzeń, które mają ewidentne podłoże organiczne (stwierdzone zmiany organiczne w badaniu neurologicznym i EEG), z wyjątkiem psychozy, padaczki; 4 — poważne zaburzenie stanu zdrowia psychicznego: choroba psychiczna, padaczka.

Tablica 8. Wskaźniki zdrowia psychicznego

Poziom wskaźnika (zaburzenia)	Grupa P		Grupa NP	
	Ib.	%	Ib.	%
1 — nieznaczne	106	52,0	47	47,0
2 — lekkie	6	2,9	28	28,0
3 — ewidentne	4	2,0	14	14,0
4 — poważne			1	1,0
0 — bez zaburzeń	88	43,1	10	10,0
Ogółem	204	100,0	100	100,0

Porównanie wskaźników zaburzeń: $p < 0,001$; $r_p 0,64$,
79,237; $df=3$.

Generalnie rzecz biorąc, stan zdrowia psychicznego różnicuje istotnie grupę pracujących i nie pracujących. Brak zaburzeń w grupach P i NP ma się jak 4:1. W przypadku nie pracujących zaburzenia osobowości korespondowały ze współwystępującymi zmianami w o.u.n. (stwierdzone patologiczne wyniki badania EEG, urazy głowy z późniejszymi następstwami), co kwalifikowało ich do 2 poziomu na skali zdrowia psychicznego (28%). Jeśli pracujący zdradzają jakieś zaburzenia, to są to najczęściej drobne dolegliwości nerwicowe.

Podsumowując można stwierdzić, że występuje pewne zróżnicowanie badanych grup, jeśli uwzględnić ich kondycję psychiczną. W tym zakresie nie pracujący zdradzają objawy zaburzeń osobowości, warunkowane z dużym prawdopodobieństwem tłem organicznym, częściej niż się to zdarza u pracujących. Dotyczy to 43% nie pracujących i 4,9% pracujących. Odnośnie do odsetka nie pracujących w tej kategorii zaburzeń ewidentne zaburzenie uwarunkowane tłem organicznym stwierdzono w 15% przypadków (w tym 1 osoba poważne), 28% przypadków zaś to ci, u których w historii życia stwierdzono istniejące urazy z utratą przytomności i późniejszymi następstwami, co może stanowić hipotetyczne wyjaśnienie genezy ich psychopatycznych rysów charakteru. Można uznać, że ten odsetek (43%) nie pracujących może stanowić pewien problem w zakresie resocjalizacji.

Generalnie rzecz biorąc, u pracujących dominują drobne objawy nerwicowe, u nie pracujących zaburzenia osobowości, spośród których prawie połowa budzi obawy co do możliwości organicznego tła tych zaburzeń.

Na podstawie skali zdrowia somatycznego i psychicznego skonstruowaliśmy skalę stanu zdrowia rozumianą jako wskaźnik zdolności do pracy, na podstawie którego chciano orzec, czy i na ile istnieją uzasadnione powody niepodejmowania pracy. Przyjęto następujące kategorie skali: 0 — bez ograniczeń, choć mogą wystąpić lekkie zaburzenia stanu zdrowia; 1 — niewielkie ograniczenie wynikające ze stanu zdrowia: trzeba liczyć się z tym,

ze mogą wystąpić niewielkie zaburzenia zachowania, mniejsza wydajność, zwolnienia lekarskie, większa konfliktowość, osoba może pracować bez ograniczeń, choć wymagana jest zwiększona kontrola jakości pracy, wskazana praca mniej odpowiedzialna; 2 — znaczące ograniczenie wynikające ze stanu zdrowia: osoba może pracować, ale w określonych warunkach, na określonych stanowiskach, może wykonywać pracę np. nie wymagającą większego wysiłku fizycznego, nie zmianową, bez akordu, przy znacznej kontroli jakości pracy; 3 — poważne ograniczenie wynikające ze stanu zdrowia: osoba może pracować w warunkach pracy chronionej, na specjalnych stanowiskach; 4 — stała niezdolność do pracy.

Tablica 9. Wskaźniki zdolności do pracy,
wynikającej ze stanu zdrowia

Poziom zdolności do pracy (wskaźnika)	Grupa P		Grupa NP	
	lb.	%	lb.	%
1 — niewielkie ograniczenie	59	29,0	33	33,0
2 — znaczące	41	20,0	39	39,0
3 — poważne	11	5,4	12	12,0
4 — stała niezdolność do pracy				
0 — bez ograniczeń	93	45,6	16	16,0
Ogółem	204	100,0	100	100,0

Porównanie wskaźników zdolności do pracy: $p < 0,001$; $rp=0$ 42; $\chi^2=29,748$; $df=3$.

Liczące się ograniczenia wynikające ze stanu zdrowia można przypisać 51% nie pracujących, niewielkie — 33% osób z tej grupy. Niemniej w stosunku do 16% nie pracujących nie ma żadnych zastrzeżeń co do możliwości podjęcia pracy. Warto jednak zwrócić uwagę, że w grupie pracujących jest spory odsetek (25,4%) osób z liczącymi się ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia, a 29% osób ma niewielkie ograniczenia. Bez ograniczeń zdolnych do pracy jest wśród pracujących 45,6%. Tak więc można by wysunąć wniosek, że liczące się ograniczenia zdrowotne (nie mówiąc o mniej znaczących) nie muszą stanowić wystarczającego powodu do zaniechania aktywności zawodowej.

8. Sformułowane wcześniej założenia teoretyczne pozwalają na określenie związku między potrzebą, wartością i postawą. Jeśli pojmujemy wartość jako przedmiot pragnień, tym samym staje się ona potencjalnym Przedmiotem ludzkiego działania, które dynamizowane jest potrzebą. Ja-

kość działania zależy od postawy, która jest wskaźnikiem wartości²⁰. Innymi słowy, u podłoża postawy leży wartość i aczkolwiek od postawy zależy jakość działania, to uczestniczy w tym także potrzeba, dynamizując działania. W naszym przypadku przyjęliśmy, że ustosunkowanie się badanych do określonych wartości (stopień preferowania wartości i ich weryfikacja w dążeniach) rzutować winno na zachowania, m.in. na stosunek do pracy, która jest z jednej strony wartością, a z drugiej strony zadaniem. Zadanie to może być wszakże przez człowieka różnie traktowane. Jeżeli jest potrzebą ludzkiej egzystencji, staje się z jednej strony zadaniem, które sobie człowiek sam stawia i któremu towarzyszy realizowanie całego systemu dojrzałych potrzeb. Z drugiej strony jest instrumentem przekształcania otaczającego świata w sposób, jaki wynika z przyjętego systemu wartości. Innymi słowy, sądzimy, że stosunek człowieka do pracy, jeśli ma ona służyć człowiekowi, a dokładniej: jeśli ma prowadzić do jego rozwoju, nawiązywać musi do systemu potrzeb, ale i do systemu wartości. Stąd wynika jedno z naszych przypuszczeń, że od tego, jaki jest stosunek badanego do świata wartości i jakie są jego potrzeby, zależy może jego ustosunkowanie do takiej wartości, jaką jest praca. Toteż próbowaliśmy sprowadzić nasze dane empiryczne do informacji niezbędnych do określenia, jaka jest — umownie przez nas określona — „postawa wobec świata wartości i wobec własnego rozwoju”, którą w dalszym ciągu tego opracowania będziemy zastępować skrótem „postawa”. Przyjmując strukturalną koncepcję postawy wyodrębniliśmy spośród możliwych do uzyskania danych empirycznych te, które można przyporządkować jej składnikom: poznawczemu, emocjonalnemu i behawioralnemu. Główną przesłanką porządkującą było funkcjonowanie — różnych i na różnym poziomie — potrzeb i ich osobowościowych korelatów, a także stosunek do wartości, wyrażone dążenia i przejawiane zachowania. Kryterium przyporządkowania więc był arbitralnie oceniany stopień dojrzałego funkcjonowania poszczególnych potrzeb i służący w różnym stopniu rozwojowi człowieka stosunek do wartości, jakości wyrażonych dążeń i formy zachowań.

Wyodrębniliśmy w ten sposób następujące składniki postawy. Na składnik poznawczy złożyło się dostrzeżenie przez badanego słuszności pewnych wartości: coś zostaje dostrzeżone i uznane za słuszne (badany wypowiedział się na ten temat w wywiadzie kwestionariuszowym i teście PLT,

²⁰ W polskiej psychologii S. Obuchowski (*Psychologia dążeń ludzkich*, Warszawa 1972) rozumiejąc postawę podobnie jak S. Nowak, traktuje ją jako czynnik hipotetyczny przejawiający się w zachowaniach różnorodnych, ale mających pewną wspólną cechę, mianowicie określony (pozytywny lub negatywny) stosunek do danego przedmiotu. Stałość tego ustosunkowania, która jest cechą charakterystyczną postawy, polegałaby (według J. Reykowskiego: *Postawy a osobowość*, w: *Teorie postaw*, pod red. S. Nowaka, Warszawa 1973, s. 17—87) nie na powtarzalności tych samych aktów wobec tych samych przedmiotów, lecz na dokonywaniu aktów mających wspólne znaczenie.

cz. II); rzutuje to na werbalne stwierdzenie przekonania; składnik ten dotyczy wartości uznawanych (w podziale Ossowskiego)²¹. Składnik emocjonalny obejmuje stosunek emocjonalny do dostrzeżonej i uznanej wartości i wyraża się w mierzonych testem ACL osobowościowych korelatach potrzeb; pośredniczy on w reakcjach ekspresyjnych jako siła motywacyjna: dostrzeżone wartości budzą emocje i skłaniają do akceptacji; składnik ten dotyczy wartości odczuwanych (wg podziału Ossowskiego). W przypadku składnika behawioralnego postawy za wskaźnik przyjęliśmy wyrażone dążenia (opierając się na wypowiedziach w wywiadzie kwestionariuszowym, na swobodnych wypowiedziach w II części testu PLT i ocenie idealnego obrazu siebie w teście ACL) i formy zachowań: akceptowana wartość wpływa na gotowość do adekwatnych działań lub na samo zachowanie albo nie wpływa.

Poszczególne składniki postawy pozostawały z sobą w różnym układzie, tj. mogły być zgodne lub rozbieżne. W indywidualnych przypadkach można było więc określić postawę na 5-stopniowym kontinuum od postawy negatywnej zwartej (poziom 1 — kiedy poszczególne składniki postawy były negatywne, konsekwentnie zbieżne i towarzyszyła temu akceptacja siebie) do pozytywnej zwartej (poziom 5 — kiedy poszczególne składniki postawy były pozytywne, konsekwentnie zbieżne i badany siebie akceptował).

Budując skalę postawy przyporządkowaliśmy poszczególne składniki (poznawczy, emocjonalny, behawioralny) uwzględniając przy tym określony stopień akceptacji siebie. Wyróżniliśmy w ten sposób zróżnicowane poziomy skali postawy wg następującego klucza: 1 — postawa zwarta, negatywna, niepożądana; 2 — postawa zwarta i niezwarda, mało pozytywna, raczej niepożądana; 3 — postawa zwarta i niezwarda, średnio pozytywna, mało pożądana; 4 — postawa zwarta i niezwarda, ale na korzyść komponentu behawioralnego, pozytywna, pożądana; 5 — postawa zwarta, pozytywna, bardzo pożądana.

Wśród badanych obu grup (NP i P) nie występuje postawa najbardziej pożądana (5) i najmniej pożądana (1 kategoria skali). W grupie nie pracujących pomimo niekorzystnego wskaźnika stabilizacji zawodowej prawie połowa badanych (47,3%) prezentuje pozytywną postawę (kategoria 4). W tej kategorii u pracujących odsetek jest wyższy (P = 79,6%). Jedna trzecia osób nie pracujących ma postawę uznaną przez nas jako mało pożąda-

²¹ Przyjęte przez Ossowskiego zróżnicowanie na wartości odczuwane i uznawane rodzi określone implikacje dla analiz empirycznych (por. S. Ossowski: *Konflikty niewspółmiernych skal wartości*, w: idem: *Dzieła*, t. III: *Z zagadnień psychologii społecznej*, Warszawa 1967, s. 71—72. Choć wartość spełnia określoną funkcję motywacyjną, wiadomo, że istnieją tzw. motywy ochronne, które broniąc pozornie integralności człowieka, służą innym niż formułowane celom. Taka interpretacja wydaje się możliwa do przyjęcia odnośnie do zachowań osób uchylających się od pracy, wyjaśniając sprzeczność zachowań z preferowanymi wartościami.

ną (kategoria 3, $P = 10,7\%$). Tylko 14% grupy NP ujawnia negatywną, zasadniczo niepożądaną postawę (kategoria 2), aczkolwiek niewiele mniejszy jest odsetek osób prezentujących taki rodzaj postawy wśród pracujących (9,7%). Jak widać, negatywna postawa nie jest elementem różnicującym stosunek do pracy. Niemniej postawa pozytywna przeważa w grupie pracujących i to w stosunku 1,7 : 1.

Choć rodzaje występujących postaw nie wydają się sygnalizować alarmującego stanu rzeczy, to warto wziąć pod uwagę znaczenie niekonsekwencji między zachowaniem (nawet gdy jest to zachowanie pożądane) a uznawanymi wartościami i prezentowanymi potrzebami. Chodzi o to, że kiedy jedynie składnik behawioralny jest pozytywny, tzn. człowiek zachowuje się poprawnie z punktu widzenia norm społecznych, choć niezgodnie z przekonaniem (jak to bywa w przypadku postawy niezwaiter, ale z przewagą pozytywnego bieguna składnika behawioralnego: kategoria 3, u NP = 25,8; $P = 48,5$), trudno przewidzieć, jak zachowa się w sytuacji, gdy w grę wchodzi będą konkurencyjne gratyfikacje, aczkolwiek bardziej zgodne z jego przekonaniem. Istnieje mianowicie niebezpieczeństwo, że jeśli zajdzie sytuacja, w której człowiekowi przestanie się opłacać demonstrowanie poprawnych zachowań, które dotąd były bardziej wyrazem konformizmu niż tkwiących w nim zinternalizowanych norm postępowania, zachowa się zgodnie z zasadą opłacalności.

IV. ANALIZA KORELACYJNA MATERIAŁU EMPIRYCZNEGO

W rozdziale tym, jak już wspomniano wyżej, omówione zostaną relacje między zmiennymi. Główny nacisk położony jest na zależność między destabilizacją zawodową a pozostałymi zmiennymi. Wykres 2 ukazuje kierunki poszukiwania zależności i siłę związku między nimi. Zachodzące związki odnoszą się do grup NP i P traktowanych łącznie, a różnicowanych nie z punktu widzenia pozostawania aktualnie w stosunku pracy lub nie, ale z punktu widzenia przesłanek określających poziom stabilizacji zawodowej każdej z osób obu grup. Tak więc będziemy traktować grupy osób oznaczone wskaźnikiem stabilizacji 1 i 2 jako wyraźnie nieustabilizowane; 3 — jako nieustabilizowane na średnim poziomie (przy dychotomicznym podziale będziemy łączyć tę grupę z grupą wyraźnie nieustabilizowanych); 4 i 5 — jako ustabilizowane (ponieważ symbol 4 odnosi się do osób o nieznacznym stopniu destabilizacji).

Zdajemy sobie sprawę, że odstąpienie od dotychczasowego podziału na badane grupy (NP i P) może budzić zastrzeżenia natury metodologicznej. Sądzymy wszakże, iż w świetle dotychczasowych rozważań różnice między analizowanymi grupami jawią się dość wyraźnie. W tym miejscu natomiast chcemy uwypuklić kluczową kwestię, jaką jest uwikłanie zjawiska

destabilizacji zawodowej w siatkę współzależnych czy współdziałających zjawisk. Zabieg pozwalający potraktować poziom destabilizacji zawodowej jako jedyne kryterium rozwarstwienia grup wydaje się w tym wypadku zasadny. Podstawą takiego podejścia, uwzględniającego łącznie obie grupy, było założenie, że stosunek do pracy nie może być jednoznacznie oceniany jako optymalny lub negatywny, a mierzony szczegółowymi składnikami wskaźnika destabilizacji zawodowej, które przyjęliśmy, w pewnym zróżnicowanym stopniu może dotyczyć wszystkich, również aktualnie pracujących (dłuższe przerwy w pracy, częste zmiany miejsc pracy, zmienny czas pracy w zawodzie itp.). Pytanie o przyczyny pojawiania się różnych szczegółowych składników wskaźnika destabilizacji zawodowej (zwłaszcza że dotyczy to osób stosunkowo młodych, bo zaledwie 30-letnich mężczyzn) powinno więc odnosić się nie tylko do aktualnie nie pracujących.

1. W miarę pogarszania się stopnia stabilizacji zawodowej wzrasta procentowy udział osób pochodzenia miejskiego o wykształceniu podstawowym. I odwrotnie: im lepszy wskaźnik stabilizacji zawodowej, tym większa jest proporcja osób pochodzenia miejskiego, ale z wykształceniem średnim i zawodowym. Zależność ta jest statystycznie istotna ($p < 0,001$; $r_p = 0,31$; $\chi^2=42,300$; $df=4$).

2. W miarę pogarszania się wskaźnika stabilizacji zawodowej zwiększa się odsetek osób, które nie wyprzedziły lub nie dorównały wykształceniem swoim rodzicom.

Wśród osób ustabilizowanych przeważają w 65% takie, które przekroczyły status społeczny swoich rodziców, przewyższając ich poziom wykształcenia. Wprawdzie w grupie tej są też tzw. niemobilni (33%) i degradujący się (2%), niemniej te dwie ostatnie kategorie osób znacznie liczniej występują wśród wyraźnie nie ustabilizowanych: niemobilnych jest tu najwięcej, tzn. 59%, degradujących się — 23%, natomiast awansujących — 18%.

W grupie osób o średniej stabilizacji zawodowej niemobilność jest też częstym zjawiskiem (54%), jednak pojawia się tu też znaczący odsetek awansujących (35%) i mniejszy degradujących się (11%).

Relacje między destabilizacją zawodową a wskaźnikiem awansu—degradacji można wyrazić w następujący sposób: w miarę pogłębiania się destabilizacji zawodowej wzrasta liczba osób z wysokim stopniem degradacji, stabilizacja zaś łączy się z przewagą awansujących. Zależność między zmiennymi jest statystycznie istotna ($p < 0,001$; $r_p=0,47$; $\chi^2=49,910$; $df=4$).

3. Destabilizacji zawodowej towarzyszy z reguły niższe wykształcenie. U osób nie ustabilizowanych zawodowo wykształcenie niższe niż średnie pojawia się częściej niż u osób ustabilizowanych zawodowo: w stosunku 3:1. Ci pierwsi mają wprawdzie wykształcenie średnie, ale rzadziej niż grupa ustabilizowana, i to w stosunku 1 : 1,5. Różnica jest statystycznie istotna ($p < 0,001$; $r_p = 0,52$; $\chi^2=56,241$; $df = 4$).

Niewykluczone, że jednej z przyczyn późniejszego uchylania się od pracy można by doszukiwać się w braku aspiracji lub możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a tym samym zdobywania wyższej pozycji społeczno-zawodowej. Pociąga to za sobą często konieczność uprawiania nieatrakcyjnego zawodu i nie predysponuje do wykonywania satysfakcjonujących zadań związanych z pracą. Stąd poszukiwanie takich satysfakcji poza stałą pracą zawodową (dochodowe zajęcia doraźne, alkoholizowanie się). Otwarte pozostaje pytanie, czy jest to tylko sprawa charakteru wykonywanej pracy i nieatrakcyjnych zadań z nią związanych (a taka zwykle jest praca ludzi o niższych kwalifikacjach), czy też warunków pracy. Jest to sprawa nie do rozstrzygnięcia na podstawie przeprowadzonych badań. Niemniej sądzimy, iż poszukując sposobu zaradzenia destabilizacji zawodowej nie należy pomijać kwestii warunków pracy na stanowiskach, na których pracują ludzie o niższych kwalifikacjach, a do takich należy analizowana przez nas grupa osób. Przypuszczenie to potwierdza analiza motywów niepodejmowania pracy i częstych zmian miejsca pracy przez osoby badane²². W obu przypadkach głównym motywem są małe zarobki. Co do innych powodów niepodejmowania pracy, 43 osoby (41,5% badanych) wymienia na drugim miejscu brak dobrej pracy, czyli takiej, która naszym respondentom kojarzy się najczęściej z pracą interesującą, niezbyt ciężką, na ogół bezzmianową i dobrze płatną. Jeśli zaś chodzi o powody częstych zmian miejsca pracy, to upatrują je oni (obok wspomnianych wyżej niskich zarobków) w złej atmosferze w pracy (35 osób) i w trudnych warunkach pracy (29 osób). W tak postrzeganym obrazie sytuacji nie można uznać pracy za przynoszącą satysfakcję.

4. Pozostaje do rozważenia kwestia, czy warunki środowiskowe różnicują badanych o różnym poziomie stabilizacji zawodowej. U osób ustabilizowanych nie ma złych ocen warunków środowiskowych, u nieustabilizowanych występują rzadko. W obu grupach przeważają oceny bardzo dobre nad średnimi. Proporcje najlepszych ocen maleją sukcesywnie w grupach destabilizacji zawodowej. Warunki środowiskowe nie różnicują grup stabilizacji na poziomie istotności statystycznej.

5. Jeśliby założyć, że zjawisko uchylania się od pracy jest wynikiem długotrwałego procesu patologizacji i nieprzystosowania, należałoby się spodziewać wcześniejszych symptomów nieprzystosowania, takich chociażby jak wczesne niepowodzenia w nauce czy trudności wychowawcze w postaci np. wagarów, ucieczek z domu czy konfliktów z rówieśnikami. Złe wyniki w nauce odnoszą się jedynie do ok. 11% wszystkich osób (z obu grup NP i P łącznie). Większość (60%) uzyskała wyniki średnie, a około 29% dobre i bardzo dobre. Niemniej przy tak nierównomiernym rozkładzie osiągnięć szkolnych dostrzec można, iż lepsze wyniki do-

²² R. Przybysz: *Motywy niepodejmowania pracy w opiniach 30-letnich mężczyzn*, „Humanizacja Pracy”, 1985, nr 5, s. 48—54.

minują w grupie osób ustabilizowanych (40% uzyskało wyniki bardzo dobre, 57% — średnie). U osób z zaburzonym stosunkiem do pracy wyniki bardzo dobre są rzadsze i uzyskiwało je zaledwie 12%, średnie są stosunkowo częstsze i podobnie jak w grupie P dotyczą około 62%, za to wyniki złe uzyskało aż 26% (w grupie P 3%). Tak więc osoby nie ustabilizowane zawodowo uzyskują w nauce rzadziej wyniki dobre i bardzo dobre niż złe, ustabilizowani — przeciwnie. Zależność ta jest statystycznie istotna ($p < 0,001$; $r_p = 0,46$; $\chi^2 = 57,519$; $df = 4$), co przemawia za słusznością hipotezy o istnieniu wczesnych sygnałów nieprzystosowania w postaci gorszych wyników w nauce u osób z późniejszym zaburzonym stosunkiem do pracy.

Ewidentne trudności wychowawcze występowały jedynie u 4,4% osób. U 71,3% badanych obu grup nie stwierdza się żadnych trudności wychowawczych, średnie pojawiają się u 24,3%.

Jeżeli natomiast rozważy się rozkład wskaźników, to okazuje się, że nieliczne w ogóle (4,4%) złe wskaźniki koncentrują się zdecydowanie w grupie osób nie ustabilizowanych. Trudności wychowawcze nie są cechą charakterystyczną dla grupy nie ustabilizowanych zawodowo, a tylko różnicują ją z grupą ustabilizowanych, jeśli chodzi o przewagę ich występowania u tych pierwszych. Różnice są tu jednak statystycznie nieistotne. Bardziej prognostycznym czynnikiem późniejszych trudności przystosowawczych wydają się więc wczesne trudności w nauce niż wychowawcze.

Jest to dość niespodziewane „odkrycie”, bowiem w licznych badaniach środowisko rodzinne okazywało się na ogół bardzo istotnym elementem wyznaczającym prawidłowe funkcjonowanie najpierw w szkole i w grupie rówieśniczej, a później w szerszych układach społecznych. Taki obraz środowiska rodzinnego wynikać może z faktu, iż osoby z naszej populacji badanej okres wychowania rodzinnego mają już dość dawno za sobą, a jedyną formą zbierania informacji na ten temat był wywiad kwestionariuszowy, który nie pozwalał na weryfikację wielu danych. Dlatego musieliśmy polegać przede wszystkim na pamięci, dobrej woli i szczerości badanych osób. Stąd opis środowiska wychowawczego w ich opiniach mógł ulec i zapewne uległ pewnej modyfikacji w kierunku ocen pozytywnych z prostego choćby psychologicznego prawa wypierania z pamięci spraw przykrych. Hipoteza, traktująca złą atmosferę domu rodzinnego jako przesłankę trudności dydaktyczno-wychowawczych, powodującą w dalszej perspektywie tak poważne zaburzenia socjalizacji jak nadużywanie alkoholu i uchylanie się od pracy, została więc w znacznej części sfalsyfikowana. Jednakże poczynione powyżej zastrzeżenia nakazują formułować uogólnienia w tej mierze z dużą ostrożnością.

6. Spośród wszystkich badanych 72,6% żyje w udanych związkach małżeńskich, 10,6% stanowią małżeństwa rozbite lub trwające, lecz nieudane, natomiast pozostałe 16,8% to kawalerowie. W miarę pogłębiania się destabilizacji zawodowej częściej można dostrzec brak stabilizacji życia ro-

dzinnego, większy odsetek małżeństw nieudanych (23,4%; w grupie ustabilizowanych — 2,8%). Kawalerowie dominują w grupie nie ustabilizowanych (stanowią tu 28,3%; wśród ustabilizowanych — 9,8%). Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż prawie połowa (48,7%) osób nie ustabilizowanych zawodowo żyje w udanych związkach małżeńskich (w grupie ustabilizowanych — 87,7%). Różnica jest statystycznie istotna ($p < 0,001$; $r_p=0,66$; $\chi^2=125,638$; $df=4$). Tak więc brak stabilizacji życia rodzinnego, aczkolwiek istotnie częstszy w grupie osób nie Ustabilizowanych zawodowo, nie jest cechą zmienną dla tej grupy osób, dotyczy bowiem zaledwie ich połowy.

4. W grupie nie ustabilizowanych zawodowo 37,7% nadużywa alkoholu, a tylko 36,1% nie pije. Odwrotnie, jeśli chodzi o grupę ustabilizowanych: 90,5% nie nadużywa alkoholu, nałogowo pije 2,8%.

Tak więc fakt picia alkoholu i jego intensywność jest wyraźnie skorelowana z destabilizacją zawodową — im większa destabilizacja, tym częściej występuje i jest intensywniejsze nadużywanie alkoholu. Zależność powyższa jest istotna statystycznie ($p < 0,001$; $r_p=0,58$; $\chi^2=82,555$; $df=6$).

Próbując rozstrzygnąć, co jest przyczyną, a nie skutkiem związku między nadużywaniem alkoholu i destabilizacją zawodową, sformułowaliśmy hipotezę o patogennym oddziaływaniu alkoholizmu w rodzinie na stosunek badanych do picia. Okazało się, że istnieje wysoka zbieżność tych dwóch zjawisk: wśród osób nadużywających alkoholu aż 46,8% pochodzi z rodzin, w których nadużywano alkoholu, podczas gdy u nie pijących jest takich 12%. Zależność ta jest istotna statystycznie ($p < 0,001$; $r_p=0,51$; $\chi^2=45,894$; $df=2$). Przemawia to za słusznością naszej hipotezy.

5. Działalność przestępcza zdecydowanie różnicuje poszczególne kategorie stabilizacji zawodowej, a różnice są statystycznie istotne ($p < 0,001$; $r_p=0,72$; $\chi^2=151,47$; $df=4$).

Im głębszy stopień destabilizacji, tym wyższy wskaźnik karalności. Stosunek wysokiego wskaźnika karalności w grupie nie ustabilizowanych do grupy ustabilizowanych wynosi w przybliżeniu 11:1.

Odsetek karanych w skrajnej grupie destabilizacji wynosi 75% (z tego 3/4 ma wysoki wskaźnik karalności), podczas gdy maleje on sukcesywnie do 32,6% u średnio ustabilizowanych (z tego połowa ma znaczący wskaźnik karalności) i do 3,4% u osób ustabilizowanych. Podobny rozkład zależności dotyczy osób z grupy nie badanej bezpośrednio, czyli 742. Nie pracujący w tej grupie i podejrzani o pozorne zatrudnienie nie tylko w celu ominięcia ustawy popełniają najwięcej przestępstw i mają najwyższe wskaźniki karalności.

6. Nie ma związku między destabilizacją zawodową a stanem zdrowia somatycznego. Istnieje natomiast duży związek między destabilizacją zawodową a kondycją psychiczną ($p < 0,001$; $r_p=0,68$; $\chi^2=128,345$; $df=6$). Istotnie częściej złe funkcjonowanie psychiczne w grupie nie ustabilizowa-

nych wynika z zaburzeń osobowości o cechach psychopatycznych (72,7%), przy czym u 1/3 tych osób można się doszukiwać prawdopodobieństwa organicznego uszkodzenia o.u.n. Zaburzenia natury nerwicowej odnoszą się głównie do osób o średniej stabilizacji zawodowej. Osoby z dobrą stabilizacją to w większości ci, którzy mają objawy nieznacznych dysfunkcji w postaci drobnych objawów nerwicowych bez rozpoznanej nerwicy.

Tak więc słuszna wydaje się hipoteza o związku między stanem zdrowia psychicznego a destabilizacją zawodową. Nie sprawdza się natomiast przypuszczenie o gorszym stanie zdrowia somatycznego u osób nie ustabilizowanych zawodowo. Traktując stan zdrowia jako przesłankę do formułowania zastrzeżeń odnośnie do możliwości podejmowania pracy doszliśmy do wniosku, że w grupie o największej destabilizacji zawodowej znajduje się największy odsetek osób, u których stwierdzono poważne (16,9%) i znaczące ograniczenia (38,9%) wynikające ze stanu zdrowia. Średnio ustabilizowanych cechuje zasadniczo niewielkie ograniczenie, co wydaje się zgodne z oczekiwaniami, pełna zaś zdolność do pracy jest istotnie częstsza w grupie dobrej stabilizacji zawodowej. Nie należy wszakże zapominać, że ograniczenia zdrowotne odnoszą się zasadniczo do dysfunkcji natury psychicznej, głównie o charakterze zaburzeń osobowości o rysach psychopatycznych. Zastrzeżenia wynikające ze stanu zdrowia pogłębiają się, jeśli zważyć, że na obniżoną kondycję psychiczną rzutuje fakt nadużywania alkoholu, a resocjalizację może utrudniać przypuszczalnie istniejące tło organiczne stwierdzanych zaburzeń.

7. W grupie nie ustabilizowanych zawodowo odsetek osób o wyższym poziomie intelektualnym jest istotnie mniejszy, częściej pojawiają się osoby o niższym poziomie sprawności intelektualnych. Zdecydowanie więcej osób o wyższym poziomie intelektualnym jest w grupie osób ustabilizowanych ($p < 0,001$; $r_p = 0,46$; $x^2 = 47,841$; $df = 8$).

Nie należy jednak w tym miejscu zapominać o uwagach, jakie poczyniono na temat doboru grupy osób pracujących do badań i konsekwencjach tego dla rozkładu poziomu intelektualnego w tej grupie w porównaniu z nie pracującymi. Gdyby w tym miejscu uwzględnić relacje między poziomem inteligencji a wykształceniem (wyższe jest reprezentowane przez pracujących), różnice by się zatarły.

8. Ogólnie rzecz biorąc istnieje związek między stabilizacją zawodową a „postawą wobec świata wartości i wobec własnego rozwoju”. W grupie najwyższej destabilizacji postawy 15% osób są negatywne, raczej niepożądane. Natomiast postawy 45% osób można określić jako pozytywne. U osób ustabilizowanych proporcje te kształtują się odpowiednio: 10% i 80%. Zależność ta jest statystycznie istotna ($p < 0,001$; $r_p = 0,40$; $x^2 = 33,454$; $df = 4$).

V. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W przedstawionej pracy staraliśmy się pokazać pewne fakty związane z psychospołecznymi i biologicznymi uwarunkowaniami stosunku do pracy. Zakładaliśmy, że stosunek do pracy kształtowany jest w kontekście wielu wzajemnie na siebie oddziałujących zjawisk, z których za najistotniejsze uznaliśmy: 1) zmienne psychologiczne, np. stosunek do świata wartości, potrzeby; 2) cechy społeczno-demograficzne, np. wiek, wykształcenie, środowisko wychowawcze, sytuację rodzinną, postrzeganą sytuację na rynku pracy; 3) czynniki biologiczne — stan zdrowia somatycznego i psychicznego. Ponadto śledziliśmy udział badanych w tak niekorzystnych sferach zachowań jak przestępczość i nadużywanie alkoholu. Zakładaliśmy także, że między wyżej wymienionymi zjawiskami i cechami zachodzą pewne zróżnicowane relacje. Znalazło to wyraz w sformułowanych hipotezach.

Z zadań, jakie powinno spełniać niniejsze opracowanie, na plan pierwszy wysunęliśmy jego funkcję opisowo-diagnostyczną. Obraz, jaki dały wyniki badań, przedstawia się następująco:

1) Wszyscy przebadani mężczyźni z grupy nie pracujących wykazują znaczne objawy destabilizacji zawodowej, jakkolwiek pod tym względem grupa ta jest silnie zróżnicowana. Wiele cech destabilizacji zawodowej można dostrzec jednak i wśród pracujących, choć w istotnie mniejszym nasileniu.

2) Destabilizacja zawodowa wiąże się z przestępczością i z nadużywaniem alkoholu, lecz tu także mamy do czynienia z bardzo zróżnicowanym obrazem.

3) Spośród cech społeczno-demograficznych można wskazać na wczesne symptomy nieprzystosowania (np. nie sprzyjające warunki środowiska wychowawczego, trudności w nauce, trudności przystosowania do grupy rówieśniczej), które mogły rozwinąć się w kierunku niekorzystnego stosunku do pracy.

4) Stan zdrowia, głównie w zakresie kondycji psychicznej, może być traktowany jako jeden z bardziej znaczących elementów zakłócających proces stabilizacji życia zawodowego, tym bardziej że jest on ściśle skorelowany z nadużywaniem alkoholu. Na podstawie badań nie udało nam się rozstrzygnąć, czy stan zdrowia somatycznego jest elementem różnicującym obie zbiorowości.

5) Komponenta osobowościowa sprowadzona w naszych badaniach do „postawy wobec świata wartości i wobec własnego rozwoju” istotnie różnicuje obie grupy, jakkolwiek nie jest tak, iż postawa negatywna dotyczy jedynie nie pracujących. Wielu z tych ostatnich ma postawę pożądaną. Najmniej -j- manifestu je postawę nie pozwalającą jednoznacznie prognozować prawdopodobieństwa wystąpienia zachowań społecznie poświadczanych.

6) Czynnikiem różnicującym badanych obu grup wydawała się sprawność intelektualna, ale zależność ta może mieć charakter zależności pozornej, zważywszy poczynione przez nas zastrzeżenia związane z różnicą poziomów wykształcenia.

Biorąc pod uwagę silne zróżnicowanie analizowanej populacji trzeba stwierdzić, że jednym z podstawowych zadań, jakie należy rozwiązać przystępując do zredukowania przyczyn uchylania się od pracy, jest ustalenie kategorii osób, wobec których dałoby się zastosować zabiegi wzmacniające motywację do pracy. Nie wydaje się, aby klucz do rozwiązania tego problemu leżał w sferze oddziaływań opartych na przymusie. Właściwy stosunek do pracy winien kształtować się na długo przed jej podjęciem, jeszcze w trakcie nauki szkolnej na podstawie zarówno pewnych idealnych wyobrażeń o tym, czym praca być powinna i jaką rolę pełni ona w życiu człowieka, jak i w konfrontacji z praktyczną rzeczywistością. Ta ostatnia pełni bowiem funkcję weryfikacyjną wyuczonych postaw wobec pracy i — jak wskazują wyniki badań — z czasem w miarę coraz pełniejszego uczestniczenia w dorosłym życiu społecznym odgrywa coraz większą rolę.

W opiniach badanych rzeczywiste układy związane z pracą wykazują wiele poważnych zaburzeń i jeśli jako takie są dostrzegane przez badanych, to muszą decydować o ich stosunku do pracy. Tytułem przykładu można podać, że jednym z ważniejszych elementów, zbyt mało wykorzystywanym w kształtowaniu owego stosunku do pracy, jest instrument płacy jako właściwego ekwiwalentu za pracę i zapewnienie lepszych warunków pracy.

Reasumując, na rozwój pożądaných postaw wobec pracy rzutują zjawiska zachodzące w różnych dziedzinach życia jednostki, przede wszystkim w jej środowisku rodzinnym, w środowisku szkolnym oraz w środowisku pracy. W każdym z tych środowisk możemy wyodrębnić elementy korzystnie wpływające na kształtowanie właściwego stosunku do świata wartości i własnego rozwoju, a co za tym idzie, stosunku do pracy, i elementy nie sprzyjające rozwijaniu pożądaných postaw. Te ostatnie mogą powodować i często powodują skłonności do zachowań o charakterze patologicznym, jak np. przestępczość i nadużywanie alkoholu; ścisłe powiązanie tych zachowań z destabilizacją zawodową w pełni potwierdziło się w niniejszych badaniach.

Niewątpliwie istnieje wiele elementów i układów odniesienia, w których człowiek działa i kształtuje swoją wizję aktywności zawodowej. Elementów tych w niniejszej pracy nie analizowaliśmy, np. zjawisk zachodzących w szerszych układach społecznych, w które uwikłany jest człowiek. Dociekania nasze, być może, pozwolą sformułować i ukierunkować dalsze prace zmierzające do pogłębienia analizowanych związków i zależności oraz opisać te, które w tej pracy nie mogły zostać uwzględnione.