Grażyna BARTKOWIAK

ROLA MIEJSCA PRACY I ZWIĄZANEJ Z NIM PRZESTRZENI W FUNKCJONOWANIU ORGANIZACJI

Wprowadzenie

Prezentowany artykuł złożony jest z dwóch części: teoretycznej i praktycznej. Część pierwsza omawia problematykę pojęcia miejsca pracy, przestrzeni (personalnej i interpersonalnej) pracownika, a także rolę subiektywnej oceny miejsca pracy w funkcjonowaniu człowieka w organizacji, jaką stanowi zakład pracy. Część druga natomiast zawiera relację z badań empirycznych, zmierzających do ustalenia ewentualnych zależności między poszczególnymi elementami oceny własnego miejsca pracy a zadowoleniem pracownika z jej wykonywania. Zadowolenie pracownika z pracy, w myśl przyjętych założeń teoretycznych, traktowane jest jako czynnik sprzyjający jego bardziej efektywnej pracy, a więc korzystnie oddziaływujący na funkcjonowanie organizacji.

1. Założenia teoretyczne

1.1. Pojęcie miejsca pracy i przestrzeni w pracy

Pojęcie miejsca pracy, mimo że stanowi dość oczywistą kategorię, łączy w sobie zarówno elementy przestrzenne, czas, elementy materialne, jak i czynniki psychologiczne[1]. Tak więc zawiera ono zarówno „obiektywne" elementy środowiska pracy, jak i psychologiczne kryteria oceny. Nie jest ono tylko fragmentem przestrzeni, ale także w percepcji jednostki staje się miejscem jej lepszego czy gorszego samopoczucia, miejscem jej zachowania, obszarem, w którym realizuje ona określone relacje z innymi bądź relacje te miały miejsce w przeszłości, bądź istnieje szansa, że pojawią się w przyszłości.

---

[1] Por. **J. Strauss**: Workers attitudes and adjustement.[w:] American Assembly 1974, Columbia University Press.

W zasadzie analiza problematyki funkcjonowania człowieka w pracy nie może zostać przeprowadzona do końca, jeśli nie uwzględni się wieloaspektowego rozumienia pojęcia „miejsce pracy".

Jak już wspomniano, miejsce pracy i jego istota sprowadza się do tego, w jaki sposób jednostka percepuje siebie, do tego, co wchodzi w zakres jej czynności oraz do tego, co sprawia, że zachowuje ona swoistą ciągłość w myśleniu o sobie (poczucie tożsamości)[2]. Spostrzeganie to jest także uwarunkowane kulturowo. Wzorce kulturowe przestrzeni są jednym z podstawowych sposobów widzenia aktywności jednostek i grup ludzkich, obejmują one zarówno przestrzeń fizyczną, jak i wewnętrzne jej reprezentacje sterujące zachowaniem człowieka w kontekście z przestrzenią[3]. Innymi słowy, kulturowe wzorce działania człowieka są wpisane w przestrzeń.

Odczucia człowieka związane z jego miejscem pracy, a także z rolą, jaką pełni, mają istotne znaczenie zarówno z punktu widzenia jego zdrowia psychicznego, jak i efektywności pracy. Jeżeli są one generalnie pozytywne, jego działania są bardziej zorganizowane, sprawne i twórcze. Jest on bardziej zaangażowany we własną pracę, gdyż nie jest zmuszony „wydatkować energii" na rozwiązywanie problemów samego siebie. Należy pamiętać, że podstawowym celem, do którego człowiek dąży, jest określenie swojej pozycji w przestrzeni zarówno jako jednostki, jak i członka organizacji, którą w rozpatrywanym przypadku stanowi przedsiębiorstwo.

Znajomość własnego miejsca w przestrzeni pomaga bowiem jednostce w uzyskaniu poczucia panowania nad środowiskiem oraz samym sobą[4]. Mówiąc o roli przestrzeni w procesach psychicznych i społecznym funkcjonowaniu jednostki, należy odróżnić tzw. obiektywny i subiektywny punkt widzenia. Pierwszy z nich sprowadza się do całościowego ujmowania pracowników. Jest to punkt widzenia prezentowany przez naukową organizację pracy. W myśl jego założeń ludzie tworzą w przestrzeni różnego rodzaju sekcje, oddziały, wydziały, których praca sprowadza się do wykonywania ściśle określonych ról i zadań. Najistotniejsze stanowi poczucie celu realizacji i czas realizacji, mniej istotne staje się to, czy i na ile pracownik ma możność nawiązania bezpośrednich stosunków ze współpracownikami. Obiektywne spojrzenie na organizację najmniej interesuje się problematyką, która jest centralną kategorią w subiektywnym spojrzeniu na organizację, czyli bezpośrednimi kontaktami „twarzą w twarz" poszczególnych jej członków. Kontakty te, jakże nie doceniane przez Taylora czy Forda, posiadają ogromne znaczenie z psychologicznego i socjologicznego punktu widzenia.

---

[2] **A. Bańka**: Behawioralne podstawy projektowania architektonicznego. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 1976.

[3] **E. T. Hall**: op.cit., s. 161.

[4] **J. Forbstein, M. Kantrowitz**: People in places: Experiencing, using and changing the built environment, London 1978, Prentice-Hall.

Niestety w przeszłości działalność menedżerów, organizatorów czy architektów zmierzała do uzyskania wręcz odwrotnego efektu, ignorując psychologiczne czy wewnątrzpsychiczne wzory przestrzeni i człowieka.

Przez stosunkowo długi okres dostrzegano pozytywy rozwoju produkcji wyspecjalizowanej, rosła fascynacja maszynowymi formami pracy. Dopiero Adam Smith opublikowawszy pracę „Traktat o zamożności społeczeństw" (The Treat on Wealth of Nations)[5] po raz pierwszy zauważył, że „praca powtarzalna" (repetitive work), będąc wytworem pracy maszynowej, jest, co prawda, głównym źródłem wzrostu zamożności społeczeństw w państwach przemysłowych, ale też źródłem zniewolenia, które nieco później nazwano alienacją[6].

Dokonując retrospektywnego spojrzenia w ostatnie stulecie, należy stwierdzić, że projektowanie struktur organizacyjnych i struktur pracy nie uwzględniało faktu egzystowania ludzi na poziomie spontanicznych, bezpośrednich kontaktów. Organizację nieformalną w łonie zakładu pracy traktowano jako zło konieczne. Traktowanie przedsiębiorstwa jako organizacji realizującej wyłącznie racjonalne cele pracy, w przeciwieństwie do rodziny czy grup sąsiedzkich, stwarzało materialne podstawy do przedmiotowego ujmowania ludzi. W tak zracjonalizowanym procesie pracy człowiek jest tylko racjonalnym środkiem realizacji celu i jako taki musi obiektywnie być ujmowany w różnego rodzaju całości.

Subiektywne spojrzenie w przestrzeń człowieka wymaga od niego identyfikowania się z nią. W znaczeniu psychologicznym dana przestrzeń jest własnością tego, kto jest jej użytkownikiem, kto żywi poczucie, że użytkowany fragment przestrzeni stanowi „jego" terytorium. Jednakże w tym przypadku psychologiczna definicja własności podkreśla zależność własnej świadomości osoby od świadomości otoczenia. Przestrzeń ta powinna więc być przez otoczenie zaakceptowana jako „czyjaś". Jak wynika z poprzednich rozważań człowiek oczywiście pozostaje pewnym odbiciem środowiska, z drugiej strony w specyficzny sposób symbolizuje swoje terytorium, poprzez różnego rodzaju oddziaływanie osobowe oraz wyobrażanie sobie przestrzeni poprzez postawę wobec niej i osób przekraczających tę granicę. Przestrzeń stanowi więc pewne odzwierciedlenie osobowości człowieka.

Na podstawie zaprezentowanych zależności nasuwa się wniosek, że rozumienie zachowania człowieka w zakładzie pracy i szerzej w środowisku pracy wymaga spojrzenia na pracę jako na system ekologiczny, w którym uczestniczy jednostka wraz z całym układem wzajemnych relacji. W skład tego systemu ekologicznego środowiska pracy wchodzą, z jednej strony, różne przestrzenie w rozumieniu organizacyjnym, architektonicznym czy technicznym, z drugiej – przestrzenie w sensie psychologicznym jako wynik rozwoju osobowości. Jeżeli praca człowieka ma być efektywna i powiązana z dobrym samopoczuciem psychicznym i zadowoleniem pracownika, obydwa rodzaje tejże przestrzeni muszą być zharmonizowane, przez co należy rozumieć przystosowanie cech osobowości do środowiska i przystosowanie środowiska do cech osobowości[7].

---

[5] **A. Smith**: Treat on wealth of nations. Metheum, London 1904.

[6] **K. Marks, F. Engels**: Manifest komunistyczny. KiW, Warszawa 1954, s. 57.

[7] Por. np. **J. Piaget**: Równoważenie struktur poznawczych. PWN, Warszawa 1982.

1.2. Zadowolenie z pracy i jego znaczenie dla funkcjonowania pracownika w zakładzie pracy

Problematyka zadowolenia z pracy posiada bogatą bibliografię i tradycję.

Jedną z interesujących psychologicznych koncepcji zadowolenia z pracy jest dwuczynnikowa teoria zadowolenia z pracy. Podstawowymi czynnikami, w ramach tejże koncepcji, są wewnętrzne aspekty pracy zwane motywatorami, np. osiągnięcia, uznanie za pracę, sama praca, odpowiedzialność, awans. Do podstawowych determinant niezadowolenia z pracy zaliczane są czynniki zewnętrzne zwane czynnikami higieny, np. polityka i zarządzanie w przedsiębiorstwie, nadzór, zarobki, stosunki interpersonalne ze współpracownikami i warunki pracy. Pojęcie zadowolenia z pracy rozpatruje się więc w kategoriach realizacji potrzeb.

W ostatnim okresie psychologowie, rozpatrując koncepcję zadowolenia z pracy, zastępują pojęcie potrzeb pojęciem wartości. Wprowadzenie pojęcia potrzeb pozwala oderwać rozważania nad celami dążeń pracowniczych od zaspokojalności potrzeb. Pozwala natomiast skoncentrować uwagę na cenionych wartościach, ich osiągalności w środowisku pracy. Oznacza to przyjęcie założenia: pracownicy będą zadowoleni z pracy, jeżeli poprzez pracę uda im się osiągnąć wartości, które cenią[8].

Druga z przytoczonych koncepcji różni się od poprzedniej tym, że przywiązuje większą uwagę do subiektywnych aspektów zadowolenia z pracy. W myśl tej koncepcji pracownik jest zadowolony z pracy nie tyle z tego, że istnieją jakieś subiektywne powody, tj. dobre warunki, określona polityka kadrowa itp., ale głównie dlatego, że może tą drogą zrealizować swoje prywatne dążenia i cele (wartości). Z kolei, zgodnie z założeniami koncepcji osobowości A. Maslowa bądź bardziej współczesnej , wykorzystywanej w psychologii – K. Rogersa, (które przeżywają ,,swoisty renesans") człowiek zadowolony z pracy posiada w większym stopniu zdolność prawidłowej regulacji stosunków z otoczeniem, jest w większym stopniu skłonny do samodzielnego kierowania własnym życiem i podjęcia za nie odpowiedzialności. Lepiej funkcjonuje zarówno w rodzinie, jak i organizacji, którą stanowi zakład pracy. Bardziej skutecznie realizuje jej cele, jest więc w większym stopniu efektywny jako członek danej organizacji[9].

---

[8] Por. **X. Gliszczyńska**: Psychologiczne badanie motywacji w środowisku pracy. PWN, Warszawa 1971.

[9] Autorka zdaje sobie sprawę, że przytoczona zależność zadowolenia z pracy i efektywności nie jest jedyną z publikowanych w literaturze, mimo że aktualnie lansuje się przytoczony powyżej rodzaj wzajemnego oddziaływania obu tychże czynników. Pogląd przeciwny prezentuje pośród autorów polskich **X. Gliszczyńska** w publikacji: Zadowolenie z pracy. PWN, Warszawa 1982. Odwołując się jednak do wyników własnych badań empirycznych, opublikowanych w w trzech monografiach (1988, 1990, 1992), prowadzonych w przemysłowych zakładach pracy na łącznej próbie ok. 600 osób, mogę z całą odpowiedzialnością wypowiedzieć się o istnieniu związku między zadowoleniem z pracy a efektywnością pracownika w zakładzie pracy.

2. Założenie metodologiczne badań własnych

2.1. Cel badań. Problematyka badawcza

Celem omawianych badań było ustalenie: czy i w jakim stopniu zobiektywizowane i subiektywne elementy oceny własnego miejsca pracy i związanej z nim przestrzeni personalnej i interpersonalnej współwystępują, a ściślej współprzyczyniają się, do poczucia zadowolenia z własnego miejsca pracy.

W postępowaniu badawczym przyjęto założenie, że poczucie zadowolenia z miejsca pracy, które odgrywa istotną rolę w zawodowym funkcjonowaniu człowieka w organizacji, jaką stanowi zakład pracy[10], uzależnione jest od tzw. „zobiektywizowanych" warunków, tj.: przestrzeni personalnej pracownika, usytuowania danego miejsca pracy w stosunku do pozostałych pracowników, temperatury powietrza, hałasu; od czynników subiektywnych, tj.: indywidualnej oceny własnej przestrzeni i przestrzeni interpersonalnej, możliwości kształtowania własnego miejsca pracy itp. Czynniki te w aspekcie subiektywnym zostały wyszczególnione poniżej:

– kryteria wynikające z pozycji pracownika zajmowanej w strukturze organizacyjnej:
  · pozytywny względnie negatywny wpływ stanowiska pracy (miejsca pracy) na relacje z szefem i współpracownikami,
  · rozmieszczenie stanowiska pracy w stosunku do szefa,
  · rozmieszczenie stanowiska pracy w stosunku do pozostałych współpracowników,
  · stopień, w jakim usytuowanie przestrzenne miejsca pracy pozwala realizować cele danej organizacji (zakładu pracy);
– kryteria ergonomiczno-fizjologiczne:
  · wielkość pomieszczenia,
  · przystosowanie stanowiska pracy do pracownika,
  · wymogi fizykochemiczne stanowiska pracy (temperatura, hałas, zapylenie, oświetlenie itp.);
– subiektywne kryteria oceny własnego stanowiska pracy (miejsca pracy):
  · poczucie wielkości (wystarczającej lub niewystarczającej) przestrzeni personalnej,
  · ocena własnych możliwości jej kształtowania,
  · możliwości nawiązywania kontaktów nieformalnych,
  · stopień akceptacji istniejących rozwiązań przestrzennych w zakresie własnej pozycji w hierarchii i władzy w strukturze organizacji,
  · ocena dogodności miejsca pracy pod względem wymagań ergonomiczno-fizjologicznych.

[10] Por. **A. Bańka**: U źródeł psychopatologii pracy. Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań 1990.

2.2. Organizacja i teren badań

Badania przeprowadzono w dwóch typach zakładów pracy usytuowanych na terenie Poznania i regionu Wielkopolski. Pierwszy z nich stanowiły zakłady produkcyjne już sprywatyzowane, wytwarzające wody gazowane. W zakładach tych po przeprowadzonej reorganizacji dokonano licznych zmian w zakresie rozwiązań architektonicznych i wystroju wnętrz budynków, w których pracowała znacznie uszczuplona kadra administracyjna. W celu dokonania porównania dalsze badania przeprowadzono w trzech nowo powstałych bankach na terenie Poznania.

Łącznie badaniom poddano 93 pracowników: w przedsiębiorstwach produkujących wody gazowane – 18 kobiet i 24 mężczyzn, w bankach natomiast – 34 kobiety i 17 mężczyzn. Wiek uczestniczących w badaniach osób wahał się w granicach 21 – 47 lat; przeważało wykształcenie średnie techniczne (63%), pozostali pracownicy legitymowali się wyższym wykształceniem.

Oprócz wymienionych osób do udziału w badaniach poproszono 10 osób stanowiących tzw. „komisję ekspertów", oceniającą dane stanowisko pracy. Zespół ten każdorazowo rekrutował się z 5 pracowników zakładu pracy, gdzie przeprowadzono badania, bezpośrednio nie związanych z danym stanowiskiem pracy oraz 5 pracowników spoza zakładu. Osoby te, podobnie jak pozostali uczestnicy badań, posiadali minimum średnie wykształcenia (5 osób), ponadto cechowała ich na ogół (7 osób) znajomość norm w zakresie warunków ergonomiczno-fizjologicznych pracy[11].

3. Wyniki badań

3.1. Zobiektywizowane kryteria poszczególnych miejsc pracy

Zespół oceniający dokonał oceny poszczególnych miejsc pracy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach produkujących wody gazowane i w bankach, kierując się wymienionymi wcześniej zobiektywizowanymi kryteriami. Pod względem kryteriów związanych ze strukturą organizacyjną zakładu pracy w ocenie uwzględniono stopień możliwości realizacji celów organizacji, rozmieszczenie stanowiska pracy w stosunku do szefa oraz rozmieszczenie w stosunku do współpracowników. Komisja ekspertów dysponowała trzema możliwościami przyporządkowania ocen od 1 - 3 puntów (w przypadku oceny bardzo pozytywnej).

Jak wynika z zamieszczonej tabeli 1. pod względem ustalonych kryteriów bardziej pozytywnie oceniono banki niż przedsiębiorstwa produkujące wody

[11] Pracownicy ci posiadali staż pracy w nie istniejących aktualnie komórkach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Tabela 1. Kryteria związane ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstw i banków

Rodzaj zakładu	Zastosowane kryteria oceny / Ilościowy aspekt oceny	Możliwości realizacji celów organizacji			Rozmieszczenie stanowisk pracy w stosunku do szefa			Rozmieszczenie stanowisk pracy w stosunku do współpracowników		
		1 pkt	2 pkt	3 pkt	1 pkt	2 pkt	3 pkt	1 pkt	2 pkt	3 pkt
Przedsiębiorstwa produkcyjne	Liczba osób	3	3	4	2	3	5	2	7	1
Banki	Liczba osób		2	8		3	7		5	5

gazowane. Jednocześnie oceniające osoby podkreślały, że wobec tych ostatnich trudno byłoby formułować poważniejsze zastrzeżenia. Oceny niezbyt pozytywne wystąpiły dwukrotnie. W jednym przypadku decyzję o negatywnej ocenie odnośnie możliwości realizacji celów organizacji podjęło 3 ekspertów. Wśród ocen banków przeważały przyporządkowania maksymalnej liczby punktów.

Przyczyny zaistniałych rozbieżności mogą mieć swe źródło w wielu różnorodnych uwarunkowaniach. Należy bowiem pamiętać, że mimo iż banki powstały na bazie zróżnicowanego kapitału założycielskiego, w każdym jednak wypadku był on tak znaczny, że pozwalał realizować szeroko zakrojone inwestycje. Ponadto specyfika pracy w banku wymaga ustawicznych kontaktów z klientami, tak więc można stwierdzić, że są oni dodatkową stroną, o której względy powinien zabiegać bank, aby zwiększać swe obroty. Problem ten nie występuje w takim stopniu w przedsiębiorstwach produkcyjnych. Oczywiście, wymienione uwarunkowania nie wyczerpują całej listy przyczyn rozbieżności ocen.

Dokonując oceny ergonomiczno-fizjologicznych aspektów poszczególnych miejsc pracy pracowników zatrudnionych zarówno w przedsiębiorstwach produkcyjnych, jak i w bankach, zespół oceniający wystawił generalnie pozytywną opinię obu typom zakładów pracy. Opinia ta obejmuje zarówno wielkość pomieszczenia, przystosowanie stanowiska pracy do jej charakteru, jak i fizykochemiczne warunki pracy, tj. temperaturę, wilgotność, poziom hałasu itp. Jak wskazuje analiza zamieszczonej tabeli 2., w odniesieniu do banków jest ona korzystniejsza. Stan ten może wynikać ze śmielej zakrojonych i realizowanych przez banki remontów i inwestycji w przejętych przez nich pomieszczeniach.

3.2. Subiektywne kryteria oceny poszczególnych miejsc pracy

Wypowiedzi osób badanych odnośnie do subiektywnych kategorii ocen własnego miejsca pracy wykazały duże zróżnicowanie.

W pierwszym rzędzie pojawiło się ono w momencie oceny wielkości własnego terytorium w pracy.

Zarówno w przedsiębiorstwie produkcyjnym, jak i w bankach pracownicy niejednokrotnie (ok. 45 i 21%) wskazywali na zbyt małą przestrzeń personalną, która pozostaje im do dyspozycji, uniemożliwiając w miarę swobodne zachowanie się. Jedynie 12% pracowników przedsiebiorstwa produkującego wody gazowane i 7% pracowników banku uznało własną przestrzeń personalną za dostatecznie rozległą.

Pod względem możliwości kształtowania własnego miejsca pracy ok. 17% pracowników przedsiębiorstwa produkcyjnego oceniło je jako wystarczające w porównaniu z 12% pracowników zatrudnionych w bankach. Ci ostatni szczególnie negatywnie wypowiadali się na temat możliwości urządzenia własnego miejsca pracy i nadania mu indywidualnego charakteru. Stan ten zresztą uznawali za w dużej mierze zdeterminowany racjami wynikającymi z charakteru miejsca pracy. Innymi słowy, godzili się z istniejącym stanem rzeczy, co nie oznacza, że całkowicie go akceptują.

Tabela 2. Ergonomiczno-fizjologiczne kryteria oceny miejsca pracy

Rodzaj zakładu pracy	Kryteria oceny stanowiska pracy / Ilościowy aspekt oceny	Wielkość pomieszczenia			Przystosowanie stanowiska pracy do jej charakteru			Fizykochemiczne warunki pracy		
		1 pkt	2 pkt	3 pkt	1 pkt	2 pkt	3 pkt	1 pkt	2 pkt	3 pkt
Przedsiębiorstwa produkcyjne	Liczba osób	25	5	3	3	5	2	–	2	8
Banki	Liczba osób	2	3	5	2	3	5	–	2	8

Przeważająca część pracowników uczestnicząca w badaniach (ok. 69% i ok. 92%), zatrudniona zarówno w przedsiębiorstwie produkującym wody gazowane, jak i w banku, opowiedziała się za realizowaniem kontaktów nieformalnych w miejscu pracy, uznając taki rodzaj komunikacji za szczególnie istotny. Wśród osób wyrażających tenże pogląd zdecydowaną przewagę stanowiły kobiety. Niektóre z nich podkreślały, że możliwość kontaktów nieformalnych z koleżankami jest dla nich na tyle ważna, że mogłyby nawet w zamian zdecydować się na ograniczenie własnego terytorium, aby tylko nie pozostawać samą przez większą część dnia.

Niezależnie od przytoczonych powyżej wypowiedzi ok. 47% pracowników przedsiębiorstwa produkcyjnego i ok. 38% pracowników banku stwierdziło, że aktualnie wykonywana praca stwarza im możliwość kontaktów nieformalnych. Przeciwną opinię wyraziło odpowiednio 22% i 16% osób uczestniczących w badaniach.

W zakresie oceny stanowiska pracy pod względem pozycji zajmowanej w hierarchii struktury organizacji oceny negatywne pojawiły się wyłącznie w przedsiębiorstwie produkującym wody gazowane. Ok. 32% pracowników wyraziło swoje niezadowolenie głównie w odniesieniu do przestrzennego rozmieszczenia własnego stanowiska pracy w porównaniu do pozostałych członków zespołu. W swojej ocenie kierowali się konfrontacją własnej przestrzeni personalnej z terytorium koleżanek i kolegów zajmujących tę samą pozycję w hierarchii władzy w organizacji. Jeżeli wypadała ona na korzyść współpracowników, ocena była negatywna.

Wśród pracowników zatrudnionych w banku negatywne oceny pojawiały się bardzo rzadko i związane były, w opinii osób udzielających wypowiedzi, z utrudnieniem realizacji celu instytucji, jaką stanowi bank – obsługi klientów, w wyniku niewłaściwego usytuowania stanowiska pracy, z wewnętrznej części pomieszczenia zbyt daleko odsuniętej od wejścia.

Opinia badanych dotycząca oddziaływania przestrzennego usytuowania miejsca pracy na relacje pracownika z przełożonymi i współpracownikami wykazywały dużą rozbieżność. Osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach produkcyjnych swoje niezadowolenie pod tym względem ujawniali zdecydowanie częściej niż ich zatrudnieni w banku koleżanki i koledzy. W ok. 42% wyrażali oni pogląd, że między poziomem wyposażenia wnętrz, w których pracują, a gabinetem szefa, właściciela firmy, jest tak ogromna różnica, że trudno im dokonać jakiegokolwiek jej stopniowania.[12]

Należy jednak zwrócić uwagę, że pracownicy kilkakrotnie domagali się gwarancji anonimowości swej wypowiedzi, obawiając się utraty pracy w aktualnie trudnej sytuacji gospodarczej. Poglądu tego nie podzielali pracownicy banku twierdząc ponadto, że nie mają bezpośrednich relacji z prezesem banku, a ist-

[12] Oprócz tego z wypowiedzi tych wynika faktyczne spłaszczenie istniejącej formalnie struktury organizacyjnej umożliwiającej realizowanie bezpośrednich kontaktów właściciel przedsiębiorstwa bądź jego zastępca – pozostali pracownicy.

Tabela 3. Subiektywne kryteria oceny stanowiska pracy

Rodzaj zakładu	Kryteria oceny stanowiska pracy / Ilościowy aspekt oceny	Poczucie wielkości przestrzeni personalnej			Możliwości kształtowania własnej przestrzeni personalnej			Możliwości nawiązywania kontaktów ze współpracownikami			Usytuowanie miejsca pracy pod względem pozycji w strukturze organizacyjnej			Kryteria ergonomiczno-fizjologiczne		
		1 pkt	2 pkt	3 pkt	1 pkt	2 pkt	3 pkt	1 pkt	2 pkt	3 pkt	1 pkt	2 pkt	3 pkt	1 pkt	2 pkt	3 pkt
Przedsiębiorstwo produkcyjne	Liczba osób	19	18	5	7	29	6	9	13	20	7	24	11	4	34	6
	%	45,23	42,85	11,9	16,66	69,04	14,28	21,42	30,95	47,61	16,66	57,14	26,19	9,52	80,95	14,28
Banki	Liczba osób	11	37	3	6	39	6	8	23	20	3	12	36	–	32	19
	%	21,56	72,54	5,98	11,76	76,47	11.76	15,68	45,09	39,21	5,88	23,52	70,58	–	62,74	37,25

niejące rozwiązania przestrzenne i wystrój wnętrz pomieszczeń, w których pracują, nie dyskredytuje ich pozycji w strukturze organizacyjnej. Pracownicy ci wyrażali więc aprobatę dla istniejących rozwiązań architektoniczno-przestrzennych, a także związanych z wystrojem wnętrz jako sprzyjających prawidłowym relacjom między przełożonymi a podwładnymi i między samymi pracownikami.

Ocena ergonomiczno-fizjologicznych warunków pracy, poza nielicznymi przypadkami negatywnych ocen pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie produkcyjnym, wypadła pomyślnie. Pracownicy ci (ok. 5%) wyrazili niepokój z powodu zbyt niskiej zimą i zbyt wysokiej latem temperatury pomieszczenia, w którym pracują.

Reasumując wypowiedzi, subiektywne kryteria zastosowanych ocen wykazały pewne niewielkie luki w stosunku do kryteriów zobiektywizowanych. Subiektywne kryteria oceny stanowią swoiste ich uzupełnienie. Z przytoczonych wypowiedzi wynika, że niezależnie od zatrudnienia w przedsiębiorstwie produkcyjnym lub w banku uczestniczący w badaniach pracownicy pragną mieć wpływ na wygląd i usytuowanie własnego stanowiska, miejsca pracy, zależy im na utrzymywaniu nieformalnych kontaktów w pracy, ponadto dokonują często porównania swojego terytorium z terytoriami zajmowanymi przez kolegę na analogicznym stanowisku. Oczywiście praktyka wykazała, że nie zawsze dążenia te można zrealizować zgodnie z oczekiwaniami pracowników.

3.4. Poziom zadowolenia pracowników z własnego miejsca pracy

Ocena poziomu zadowolenia z własnego miejsca pracy, jak wykazały przeprowadzone badania, jest bardzo zróżnicowana. Wśród pracowników przedsiębiorstw produkcyjnych najbardziej popularny okazał się wskaźnik zadowolenia w granicach 7 - 9 punktów (ok. 40%) oraz 10 - 12 punktów (ok. 38%). Wśród pracowników banków wskaźnik ten okazał się wyższy – po ok. 39% pracowników uzyskało wskaźnik zadowolenia ze swego miejsca pracy powyżej 12 punktów, a następnie w granicach 10 - 12 pkt. Jedynie ok. 5% pracowników przedsiębiorstw produkcyjnych i ok. 4% pracowników banków uzyskało stosunkowo niski wskaźnik zadowolenia ze swego miejsca pracy w granicach 4 - 6 punktów.

Analiza zamieszczonej tabeli wykazuje, że większy poziom zadowolenia z pracy posiadają pracownicy zatrudnieni w banku, w porównaniu z pracownikami przedsiębiorstw produkcyjnych[13]. Niezależnie od różnic dzielących oba uczestniczące w badanich typy zakładów pracy zaistniałą rozbieżność należy interpretować z dużą dozą ostrożności. Przyczyną występujących różnic mogą być zarówno rozbieżne oczekiwania dwóch grup pracowników wynikające ze zróżnicowanego demograficznego składu obu grup (wśród pracowników banku prze-

[13] Uzyskane różnice weryfikowano współczynnikami istotności różnic „*t*" studenta (por. **A. Góralski**: Metody opisu i wnioskawania statystycznego w psychologii. PWN, Warszawa 1976.) dla dwóch prób niezależnych przy $df = 41$ i $df_1 = 50$ wynosi $t = 2{,}05$ i jest istotne na poziomie istotności $\alpha = 0{,}01$.

Tabela 4. Subiektywna ocena zadowolenia pracowników ze swojego miejsca pracy

Kryteria oceny wyrażone w punktach	Przedsiębiorstwa produkcyjne		Banki	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%
powyżej 12 pkt	7	16,66	20	39,21
10 - 12 pkt	16	38,09	20	39,21
7 - 9 pkt	17	40,47	8	15,68
4 - 6 pkt	2	4,76	2	3,92
Razem	42	100,00	51	100,00

wagę stanowiły kobiety), jak i zróżnicowane cele związane ze specyfiką funkcjonowania obu organizacji. Kolejną przyczyną zaistniałych różnic może być aktualny poziom zysku, który osiągają oba typy instytucji, pozwalający w mniejszym lub większym stopniu zainwestować w wystrój wnętrz miejsc pracy zatrudnionych pracowników.

3.5. Podsumowanie wyników badań

Jak wynika z uzyskanych wyników badań pracownicy przedsiębiorstwa produkcyjnego przywiązują stosunkowo dużą wagę do możliwości kształtowania własnego stanowiska pracy. Być może działanie to wiąże się z ich dążeniem do „poczucia sprawstwa"[14] w funkcjonowaniu zawodowym. Nie mniej ważne jest dla nich także, aby ich miejsce pracy przynajmniej dorównywało zarówno pod względem usytuowania, jak i wyglądu estetycznego miejscom pracy kolegom na analogicznych stanowiskach. Pracownicy banku, wśród których zdecydowaną przewagę stanowią kobiety, przywiązują dużą wagę do możliwości realizowania pozaformalnych kontaktów w miejscu pracy. Być może stan ten wynika z odczucia potrzeby realizacji takich kontaktów, które, ze względu na rozwiązania architektoniczne w nowym ujednoliconym budownictwie mieszkaniowym wywołującym poczucie anonimowości i wyobcowania, nie mogą zrealizować poza pracą zawodową. Zatem miejsce pracy, w ich opinii, powinno dostarczać okazji, aby porozmawiać o własnych sprawach, problemach.

Brak występowania istotnej statystycznie zależności między poczuciem zadowolenia z miejsca pracy a tzw. „zobiektywizowanymi kryteriami" oceny może wskazywać na brak występowania jakiejkolwiek współzależności między dwoma wymienionymi rodzajami zmiennych. Z drugiej strony należy pamiętać, że próba, na której przeprowadzono badania, nie jest zbyt liczna, więc nie można wykluczyć, że związek ten pojawiłby się w przypadku uczestnictwa w badaniach większej liczby osób.

Przeprowadzone badania pozwoliły na ujawnienie statystycznie istotnych zależności między ogólną oceną stanu zadowolenia pracowników z własnego

[14] Por. **X. Gliszczyńska**: Motywacja do pracy. PWN, Warszawa 1982.