

SPOŁECZNE ASPEKTY INDUSTRIALIZACJI W BADANIACH PROWADZONYCH W KRĘGU KAZIMIERZA DOBROWOLSKIEGO¹

Piotr GÓRSKI

AGH Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Wydział Zarządzania, Katedra Zarządzania Organizacjami i Kapitałem Społecznym

Streszczenie: Głównym problemem badawczym przedstawionym w rozdziale jest ukazanie procesu kształtowania się załóg przedsiębiorstw przemysłowych powiązanego z migracjami ludności wiejskiej do ośrodków przemysłowych. Badania ukazują uwarunkowania społeczno-kulturowe tego procesu, nie tylko wpływ kultury środowiska wiejskiego na kształtowanie się kultury pracy w przedsiębiorstwach, ale również wpływ doświadczeń pracy w przemyśle na aspiracje życiowe i kulturę środowiska wiejskiego. Podstawowym źródłem wykorzystanym w analizie były badania prowadzone w kręgu krakowskiego socjologa Kazimierza Dobrowolskiego w ośrodkach przemysłowych Małopolski.

Słowa kluczowe: badania społeczne, procesy industrializacji, Kazimierz Dobrowolski, Małopolska

1. Wstęp

Procesy industrializacji należą do procesów modernizacji społecznej, w których kształtowały się nowoczesne społeczeństwa. Wyrazem tych procesów były nie tylko przemiany więzi i struktur społecznych, organizacji gospodarczych i politycznych, ale także powstanie dyscyplin naukowych takich jak socjologia oraz nauki o organizacji i zarządzaniu, które nie tylko przemiany te starały się opisać i wyjaśnić, ale i dostarczyć wiedzy pomocnej w praktyce gospodarczej i społecznej. W dokonujących się obecnie w skali globalnej procesach gospodarczych i społecznych coraz większe znaczenie ma kultura. W perspektywie przedsiębiorstw zaznacza się ona w odniesieniu do dwóch kategorii interesariuszy, klientów oraz pracowników. Budowanie kultury organizacji wśród pracowników rekrutujących się ze zróżnicowanych kulturowo środowisk staje się

¹ Wydanie publikacji zostało sfinansowane przez Akademię Górniczo-Hutniczą im. Stanisława Staszica w Krakowie (subwencja na utrzymanie i rozwój potencjału badawczego).

wyzwaniem dla praktyki współczesnego zarządzania i analizowane jest w ramach zarządzania międzykulturowego. Za główny impuls prowadzący do zmian uważa się obecnie międzynarodowe migracje (Czaińska, 2012: 54). To one generują praktyczne problemy związane z kształtowaniem kultury organizacyjnej. Celem opracowania było przedstawienie badań społecznych aspektów industrializacji prowadzonych w kręgu krakowskiego socjologa K. Dobrowolskiego oraz ukazanie ich w perspektywie relacji między socjologią a naukami o organizacji i zarządzaniu. W wymiarze praktyki zarządzania ukazują problemy i proponują rozwiązania, które odnoszą się do zarządzania zróżnicowanym pod względem kulturowym zespołem. Zapoznanie się z tymi doświadczeniami sprzed lat może być pomocne zarówno w poznaniu metod budowania kultury ówczesnych organizacji przemysłowych, jak i relacji między organizacjami a ich środowiskiem.

2. Socjologia a nauki o organizacji i zarządzaniu

Na relacje między tymi dyscyplinami można spojrzeć z dwóch perspektyw. Pierwszą jest perspektywa historyczna, analizowanie relacji między wykorzystywanymi w przeszłości przez badaczy obu dyscyplin koncepcjami teoretycznymi. W połowie XX stulecia takimi koncepcjami była teoria systemów i podejście strukturalno-funkcjonalne. Najbardziej znanymi badaczami, którzy starali się uwzględnić oba podejścia w analizie organizacji i systemów politycznych, byli G.A. Almond, J. Coleman i D. Easton (Fischer, 2011: 79).

Oba podejścia były szczególnie płodnie rozwijane w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej, w czym zasługa takich teoretyków jak P. Selznick, H. Simon oraz R. Merton i P. Blau, którzy do klasyków teorii organizacji włączyli M. Webera i jego koncepcję biurokracji. Podejście strukturalno-funkcjonalne w badaniach organizacji święciło swoje triumfy w światowej socjologii i naukach o zarządzaniu w latach 50. i 60. ubiegłego wieku. Było również popularne w Polsce od lat 60. (Doktor, 1969) aż po połowę lat 80. ubiegłego stulecia (Sikora, 1984).

W późniejszych okresach badania organizacji prowadzone w ramach socjologii oraz nauk o organizacji i zarządzaniu spotykały się w obrębie – coraz bardziej popularnego w Polsce – podejścia kulturowego (Smircich, 1983). W naszym kraju propagatorem podejścia kulturowego w socjologii organizacji był Konecki (1992). Na początku lat 90. ukazał się również artykuł zajmujący się obszarem organizacji i zarządzania Mastłyk-Musiał (1991/1992).

Z przyjęciem perspektywy kulturowej wiąże się otwartość na metody jakościowe, obserwacje uczestnicząca, wywiady pogłębione czy studia przypadków, co widoczne jest zarówno w pracach Koneckiego, jak i Kostery i skupionych wokół nich badaczy. Świadczą o tym publikacje zamieszczone w redagowanym przez pierwszego z nich „Przeglądzie Socjologii Jakościowej” i książka pod redakcją Kostery (2011). Perspektywa kulturowa szczególnym zainteresowaniem cieszy się na gruncie zarządzania zasobami ludzkimi (Konecki, 2007), co wynika z dostrzeżenia wpływu kultury na praktykę zarządzania zasobami ludzkimi (zsl) (Łucewicz, 2002), w szczególności w obszarze międzynarodowego zsl (Białas, 2013). Jednak – jak pisze Sułkowski – nurt kulturowy w zarządzaniu boryka się z podstawowymi problemami epistemo-

logicznymi odnoszącymi się do sposobów definiowania kultury organizacyjnej. Nie ma konsensusu wśród badaczy ani co do sposobów rozumienia, ani paradygmatów kultury organizacyjnej (Sułkowski, 2008: 10). Jednak warto zauważyć, że perspektywa kulturowa pozwala poszerzyć pole badań, wyjść poza organizację, co szczególnie widoczne jest w badaniu procesu akulturacji w organizacji (Kozłowski i in., 2009: 5).

Drugą perspektywą analizowania relacji między socjologią a naukami o organizacji i zarządzaniu jest perspektywa problemowa związana z procesami modernizacji, w szczególności industrializacji, i kształtowania się nowoczesnych organizacji przemysłowych. Obejmowała ona w szczególności społeczne aspekty procesów industrializacji związane z problematyką motywacji do pracy, charakterystyką załóg pracowniczych, relacjami interpersonalnymi w zakładach, a także relacjami między przedsiębiorstwami a środowiskiem, w jakim funkcjonowały. Badania prowadzone w latach 60. i 70. XX wieku dostarczają zarówno bogatej wiedzy o dokonujących się procesach przeobrażeń, jak i obejmują zagadnienia istotne w aspekcie zarządzania zasobami ludzkimi i dlatego są uważane za jeden z rodowodów zszl w Polsce. Bohdziewicz (2014) w swoim artykule wyodrębnił nurt badań poświęconych społecznym skutkom industrializacji obejmujący takie zagadnienia, jak: kształtowanie się zbiorowości pracowniczych w tworzących się dużych ośrodkach przemysłowych, wyłanianie się nowych zawodów czy proces adaptowania się napływowych robotników do wymogów pracy przemysłowej.

Wymienione zagadnienia znalazły się w obszarze kształtującej się w latach 60. i 70. XX wieku subdyscypliny – socjologii przemysłu. Naczelna teza polskich socjologów głosiła, iż o sprawności układów technicznych i ekonomicznych w przemyśle decydują cechy społeczne, wiedza i umiejętności, motywacje i aspiracje ludzi w nim zatrudnionych (Szczepański, 1969). Z jednej strony było to w zgodzie z obowiązującą ideologią, z drugiej pozwalało na refleksje oraz sugestie dotyczące praktyki organizacji i zarządzania mieszczące się w nurcie określanym jako humanizacja pracy. W dalszej części niniejszego opracowania zostaną zaprezentowane badania społecznych aspektów industrializacji prowadzone w kręgu krakowskiego socjologa Kazimierza Dobrowolskiego. Były one oparte na koncepcji teoretyczno-metodologicznej określanej jako metoda integralna. Polegała ona na połączeniu modnego obecnie w badaniach organizacji podejścia etnograficznego z wykorzystaniem źródeł zastanych o charakterze historycznym, co wynikało z założeń teorii podłoża historycznego. Łączyła wymiar funkcjonalny z historycznym rzeczywistości społecznej, co pozwoliło na ukazanie roli przeżytków historycznych (Górski, 2020a).

W kolejnej części opracowania wykorzystano wyniki badań zamieszczone w artykule Górskiego (2020b).

3. Badania społecznych aspektów industrializacji w kręgu Kazimierza Dobrowolskiego

W omawianych w opracowaniu badaniach aspekty te dotyczyły zagadnień formowania się załogi przedsiębiorstw przemysłowych w warunkach napływu pracowników wywodzących się ze środowiska wiejskiego i związanych z tym problemów

społecznych oraz organizacyjnych. Generalnie badacze starali się odpowiedzieć na pytania, w jaki sposób kultura środowiska wsi małopolskiej i jej tradycje wpływały na proces kształtowania się załóg przedsiębiorstw przemysłowych oraz – co niezmiernie ważne – jak doświadczenia pracy w przemyśle wpływały na więź społeczną, wzory zachowań i wartości mieszkańców małopolskich miast i wsi. Podejście badawcze zaproponowane przez Dobrowolskiego charakteryzowało się uwzględnieniem perspektywy kulturowej i historycznej, co wyróżnia je od badań prowadzonych w ośrodkach łódzkim, poświęconych przemianom społecznym związanym z budową ośrodka górniczego w Bełchatowie (Iwanicki, 1966), i poznańskim, poświęconych przemianom społecznym związanym z inwestycjami energetycznymi w rejonie Konina (Kowalski i Włodarek, 1970: 59).

Ponadto to, co wyróżniało podejście badawcze K. Dobrowolskiego, to przeświadczenie o konieczności nie tylko rejestrowania, ale i wyjaśniania przełomowych, historycznych procesów związanych nie tyle z budową nowego ustroju w powojennej Polsce, co z budowaniem nowoczesnego społeczeństwa, przekształcaniem społeczeństwa zdominowanego przez wieś i kulturę wiejską w społeczeństwo przemysłowe w warunkach socjalistycznej industrializacji. Przesłanki te doprowadziły Dobrowolskiego do sformułowania postulatu integralnej nauki o organizacji i zarządzaniu (Dobrowolski, 1973: 32).

Do badań powstałych w kręgu Dobrowolskiego zaliczyć można badania prowadzone w kopalni węgla kamiennego w Libiążu (Stojak, 1964) i Kombinacie Metalurgicznym Huta im. Lenina (obecnie ArcelorMittal) (Stojak, 1967), badania w Sierszy (Pietraszek, 1966), badania poświęcone młodym robotnikom powiatu chrzanowskiego (Herod, 1969), badania poświęcone przedsiębiorstwom budowlanym województwa krakowskiego (Halpern, 1970) oraz badania załogi huty aluminium w Skawinie (Dobrowolski i Stojak, 1969). Można w nich wyodrębnić następujące zagadnienia istotne z perspektywy problematyki zarządzania zasobami ludzkimi:

- wpływ zmian w technologii oraz organizacji pracy na stosunki międzyludzkie, pozycję i prestiż zawodów i osób stanowisk kierowniczych,
- motywacje podjęcia pracy i aspiracje zawodowe robotników,
- przygotowanie zawodowe i poziom kwalifikacji pracowników przemysłowych,
- relacje między robotnikami oraz chłopami-robotnikami w zakładach pracy,
- oddziaływanie środowiska pracy w zakładzie przemysłowym na system wartości chłopów-robotników.

Podejmowane przez badaczy zagadnienia technologiczne i organizacyjne są istotne ze względu na stan zaawansowania procesów industrializacji w Polsce na przełomie lat 50. i 60. XX wieku oraz różnice między pracą w gospodarstwie rolnym a pracą w hucie czy fabryce. Taka zmiana aktywności zawodowej była doświadczeniem wielu tysięcy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i powodowała jeden z głównych problemów organizacyjnych dla kierownictwa zakładów. Jak w swoim opracowaniu – opierając się na danych statystycznych – podaje Herod (1969: 10), ponad połowa robotników przemysłowych pochodziła ze wsi, a wśród robotników budowlanych stanowili 2/3 zatrudnionych. Praca na roli nie dawała sposobności zrozumienia konieczności ścisłego respektowania norm techno-

logicznych i organizacyjnych, co widoczne jest w badaniach poświęconych załogom huty aluminium w Skawinie (Dobrowolski i Stojak, 1969) i Huty im. Lenina w Krakowie (Stojak, 1967). Należy pamiętać, iż wielu ówczesnym robotnikom brakowało nie tylko podstawowej wiedzy z dziedziny techniki czy procesów technologicznych, ale również doświadczenia z choćby takim zjawiskiem jak elektryczność, która była nieodzowna w procesie produkcyjnym w hucie. Praca w przemyśle uczyła robotników powiązania wykonywanych działań z wiedzą nabytą podczas szkoleń, co prowadziło do stopniowego postrzegania wykonywanej pracy w kategoriach zawodu.

Praca w gospodarstwie rolnym, jeszcze w okresie międzywojennym, bardzo często nie wystarczała do zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych, dlatego poszukiwanie jakiegokolwiek pracy poza rolnictwem było ekonomiczną koniecznością. W takiej sytuacji człowiek nie miał możliwości wyboru, brał taką pracę, jaką mu oferowano. Natomiast przyspieszona powojenna industrializacja rodziła duże zapotrzebowanie na pracowników produkcyjnych. Ludzie pochodzący ze wsi po raz pierwszy od pokoleń uświadomili sobie, że mają możliwość wyboru zatrudnienia, że to pracodawcy muszą o nich zabiegać, muszą stwarzać im odpowiednie warunki związane z wynagrodzeniem i dojazdem do pracy (Dobrowolski i Stojak, 1969: 202). Szczególnym problemem stawał się dojazd do pracy zarówno dla dojeżdżających pracowników, którzy np. w badaniach Heroda prowadzonych w powiecie chrzanowskim stanowili 58% zatrudnionych, jak i dla przedsiębiorstw, zarówno ze względu na konieczność organizacji dojazdów pracowniczych, jak i niższą wydajność pracowników dojeżdżających. Sytuacja ta wzmocniona uwarunkowaniami politycznymi związanymi z gospodarką centralnie planowaną i ideologiczną gwarancją pracy dla każdego powodowała opisywane przez badaczy zjawisko fluktuacji pracowników (Halpern, 1970: 56–57).

O ile w hutnictwie i budownictwie wdrożenie nowych – dla pracowników pochodzących ze wsi – norm technologicznych wiązało się z profesjonalizacją zawodów, o tyle zmiany technologiczne związane z wydobywaniem węgla w kopalni Janina, opisywane przez Stojaka, przyczyniły się do upadku tradycyjnego wzoru górnika, co rodziło napięcia i konflikty szczególnie między starymi i młodymi pracownikami. Starsi górnicy przyzwyczajeni byli do pracy w niewielkich zespołach, w których starszy górnik miał tak kierować pracą, aby gwarantować bezpieczeństwo. W nowych warunkach praca w większym stopniu miała charakter zespołowy, a celem podstawowym było wykonanie planu, bo od tego uzależnione było wynagrodzenie. Opracowanie Stojaka wykorzystującego metody obserwacji uczestniczącej i wywiadu swobodnego obfitują w wypowiedzi badanych górników doskonale oddające ich stosunek do zachodzących zmian. Załamaniem dotychczasowego, tradycyjnego wzoru górnika związane było również ze zmianą awansu zawodowego, dotąd opartego na stopniowym nabywaniu doświadczenia i zaufania współpracowników, co powodowało, iż w nowym systemie organizacyjnym, w którym priorytet stanowiła realizacja planu, kierownictwo postrzegane było jako nadzorcy (Stojak, 1964: 59–74).

W badaniach poświęconych załodze huty aluminium zwracano uwagę na marginalizację samorządu robotniczego, dominację czynników administracyjnych oraz kolektywność procesów decyzyjnych, w których najważniejsze było tzw. kierownictwo, twór administracyjno-partyjny podejmujący decyzje w sposób powodujący

rozmycie odpowiedzialności. Ekonomiczne skutki tych decyzji odczuwane były przez pracowników uzyskujących niższe wynagrodzenie. Podobne wątki są obecne w innych badaniach (Stojak, 1964: 65–64; 1967: 94–98). Ponadto Halpern (1970: 80–86) zwracał uwagę na niedostateczne współdziałanie zaplecza z bezpośrednimi wykonawcami przy realizacji prac budowlanych. W opracowaniach badań opartych na wywiadach wielokrotnie pojawiały się głosy respondentów wyrażających krytyczne opinie o zasadach wynagradzania i organizacji pracy, jednak wnioski formułowane przez badaczy nigdy nie dotyczyły zasad wynikających z gospodarki centralnie sterowanej.

Kolejnym zagadnieniem podejmowanym w badaniach była motywacja do pracy w badanych przedsiębiorstwach. Istotnym kontekstem były zmiany ustrojowe i gospodarcze, które spowodowały, iż pracownicy uświadomili sobie, że mają możliwość decydowania o wyborze zawodu i pracodawcy. Te uwarunkowania wcale nie przekładały się na silną obecność wątków ideowych w decyzjach dotyczących zatrudnienia. Głównym motywem wyboru pracodawcy były względy materialne, wysokość wynagrodzenia, ewentualnie obietnice otrzymania mieszkania (Stojak, 1964; 1967: 48; Dobrowolski i Stojak, 1969; Halpern, 1970: 54–55). Towarzyszyło temu przekonanie, iż praca w kopalni, hucie czy przedsiębiorstwie budowlanym wymaga siły fizycznej i zdrowia, dlatego wśród poszukujących pracy dominowało przeświadczenie, że do pracy wystarczą chęci, zdrowie i sprawność fizyczna. Dopiero w pracy w przedsiębiorstwie okazywało się, że niezbędne są również kwalifikacje.

Badacze analizowali proces zmian postaw wobec pracy. Głównymi czynnikami powodującymi zmianę były rodzaj wykonywanej pracy, w szczególności jej złożoność, wymagania dotyczące kwalifikacji oraz oddziaływanie współpracowników, rodzenie się nieznanych dotąd więzi na płaszczyźnie pracy w zespole. Pierwszy z czynników przyczyniał się do lepszego zrozumienia zasad technicznych i organizacyjnych obowiązujących w zakładzie i w konsekwencji rosnącego poważania dla wiedzy i rozwoju kwalifikacji zawodowych coraz bardziej decydujących o prestiżu pracownika i jego poczuciu własnej wartości. Drugi, w zależności od struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i specyfiki produkcji, przyczyniał się do powstania więzi społecznych, identyfikacji bądź to z mniejszymi, np. brygada, bądź większymi, np. wydział, zmiana, grupami społecznymi (Dobrowolski i Stojak, 1969: 215–219). Chłopom-robotnikom dawał umiejętności wykorzystywane w dorywczych pracach podejmowanych w ich środowisku lokalnym, zapewniających dodatkowy dochód i prestiż.

Poważnym problemem przedstawianym przez badaczy był niski poziom kwalifikacji zawodowych robotników. Większość z nich miała wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe (Stojak, 1967). Powodowało to konieczność podejmowania działań szkoleniowych, z czym wiązały się problemy zarówno wypracowania odpowiednich form dokształcania pracowników, jak i ich motywacji do podnoszenia kwalifikacji. Z badań jednoznacznie wynikało, iż wzrost poziomu wykształcenia sprzyja rozwojowi aspiracji edukacyjnych (Stojak, 1967: 56–60; Dobrowolski i Stojak, 1969: 147–150). Brak wykształcenia i doświadczenia w pracy w przemyśle szły w parze z nieodpowiednią dla funkcjonowania zakładu przemysłowego kulturą pracy wyrażającą się zarówno w niskiej kulturze osobistej (Pietraszek, 1966: 165; Halpern, 1970), jak i niedokładności, niefrasobliwości i nieprzestrzeganiu zasad BHP (Stojak, 1967: 95–99). Sposób odnoszenia się brygadzystów i mistrzów do robotników był uważa-

ny za jeden z głównych elementów postulowanego wzoru przełożonego (Pietraszek, 1966: 165; Stojak, 1967: 102–104). Powodowało to zwrócenie uwagi przez badaczy na znaczenie wychowawczej funkcji zakładu pracy, która odpowiadała założeniom ideowym komunizmu. Zdaniem badaczy w skutecznej realizacji tej funkcji były pomocne badania społeczne diagnozujące kulturę pracowników (Stojak, 1967: 93).

Niska kultura pracy szła w parze z konfliktami identyfikowanymi w badaniach. Powstawały one nie tylko na płaszczyźnie złej organizacji pracy powodującej obniżenie wynagrodzenia robotników, ale także dotyczyły zasad awansu. Generalnie w opisywanych przedsiębiorstwach obserwowano duży dystans między kategoriami pracowników wyróżnionymi na podstawie kryteriów wykształcenia i stanowiska pracy, a także miejsca zamieszkania. W konfliktach między robotnikami mieszkającymi w mieście i chłopami-robotnikami w grę wchodziły również rozbieżności interesów, stereotypy oraz stopień zaangażowania w życie załogi (Halpern, 1970: 76; Stojak, 1967: 76–77). W opracowaniach nie pojawiały się krytyczne uwagi robotników dotyczące roli organizacji partyjnej. Z perspektywy robotników była ona „drugą dyрекcją”, często instancją, do której można było się odwołać w sytuacji konfliktowej, i to nie tylko w ramach zakładu, ale także w relacjach z inwestorami czy podwykonawcami, np. w branży budowlanej. Z badań prowadzonych przez Halperna (1980: 88–89) wynika jednak – choć autor nie pisze o tym wprost – iż organizacja partyjna łagodziła konflikty, lecz nie wypracowywała efektywnych zasad zarządzania.

Zaletą omawianych opracowań było podkreślenie nie tylko wpływu środowiska społecznego, z którego rekrutowali się robotnicy, na kształtowanie kultury pracy i realizację ról zawodowych, ale także wpływu zakładu pracy na życie – szczególnie chłopów-robotników – w ich środowiskach społecznych. Praca w przemyśle stawała się nie tylko główną aktywnością zawodową, ale także zmieniała ich dotychczasowy system wartości i poziom aspiracji. Przyczyniała się również do zmian w relacjach małżeńskich, wzmocnienia roli kobiety oraz wzrostu aspiracji edukacyjnych w stosunku do dzieci. Wzrost zamożności powodował podniesienie poziomu materialnego ich gospodarstw domowych, w pierwszej kolejności budowę nowego lub modernizację istniejącego domu, a w dalszej – poprawę jego wyposażenia oraz realizację miejskich wzorów życia. Zmiany te świadczyły o dokonującym się procesie awansu społecznego chłopów-robotników, jakże istotnego dla ówczesnej ideologii. Awans ten wynikał z uznawania wyższości pracy w przemyśle nad dotychczasową aktywnością w rolnictwie czy rzemiośle, jego wyrazem był wzrost materialnego poziomu życia i wzrost aspiracji edukacyjnych oraz uczestnictwo w organizowanych przez zakłady pracy formach kultury i wypoczynku (Dobrowolski i Stojak, 1969: 257–315).

4. Wnioski

W tym rozdziale zostały omówione badania społecznych aspektów industrializacji. Wskazano na te z nich, które mogą być ważne dla zarządzania. Pozwalają one nie tylko na zrozumienie procesów industrializacji w skali społeczeństwa i zakładów przemysłowych, ale i dostarczają wiedzy pomocnej w poznaniu zasad zarządzania socjalistycznymi przedsiębiorstwami.

Ukazanie środowiska społecznego, istniejących w nim systemów wartości i praktyk społecznych nie tylko pozwoliło na zrozumienie obserwowalnych w fabryce postaw wobec pracy znacznej zbiorowości robotników pochodzących ze wsi, ale także umożliwiło zidentyfikowanie barier w osiągnięciu większej wydajności oraz ukazanie potrzeb i sposobów realizacji funkcji wychowawczych zakładu pracy. Jednakże zakres proponowanych przez badaczy zmian był stosunkowo skromny, dotyczył usprawnień organizacyjnych, systemów motywacyjnych oraz zasad awansowania. Kultura pracy utrudniająca realizację zadań przedsiębiorstwa była postrzegana jako przeżytek mający swoje źródło w wiejskim rodowodzie znacznej części robotników. Zakładano, że poprawa kultury pracy nastąpi w wyniku zmian wywołanych rozwojem technicznego wymiaru pracy. Ograniczenie się w charakterystyce zakładu przemysłowego do wymiarów organizacyjno-technicznego oraz społecznego nie pozwoliło na dostrzeżenie źródeł niewłaściwego funkcjonowania zakładów spowodowanego uwarunkowaniami z obszaru makro- i mikroekonomii oraz zarządzania. One jednak w owym czasie nie były przedmiotem rozważań nawet ekonomistów, przynajmniej w oficjalnym dyskursie.

Relacje między badaniami prowadzonymi przez omawianych tu socjologów a zarządzaniem dobrze oddają słowa Stojaka (1982: 7–8) ze wstępu do zbioru tekstów poświęconych socjologii organizacji: „[z]biór prac zawartych w niniejszym zeszycie nie udziela odpowiedzi na pytania związane z efektywnością gospodarowania, ukazuje jednak, jak złożone są niektóre zjawiska i procesy społeczne związane z zarządzaniem organizacjami przemysłowymi”.

Nie chciałbym jednak, aby ta konstatacja kierowała uwagę w stronę mankamentów charakteryzowanych tu badań. Chciałbym podkreślić, iż dzięki zastosowanej metodzie, dzięki wykorzystanym różnorodnym źródłom, dają one bardzo dobry obraz etapu rozwoju polskiego społeczeństwa, polskich przedsiębiorstw i zatrudnionych w nich pracowników. Badania te powinny być inspiracją dla współczesnych badaczy ukazujących kolejną fazę rozwoju tych zjawisk związaną z transformacją polityczną, społeczną i gospodarczą zapoczątkowaną trzydzieści lat temu. Praktykom i badaczom zjawisk kulturowych w zarządzaniu w dobie globalizacji polskie badania sprzed kilkudziesięciu lat pozwalają uzasadnić hipotezę o aktywnej roli przedsiębiorstw w kształtowaniu i upowszechnianiu wzorów kulturowych związanych zarówno z aktywnością pracowników w miejscu pracy, jak i w pozazawodowych układach społecznych, a tym samym wzbogacić nasze spojrzenie na relacje między organizacjami a środowiskiem, w jakim funkcjonują.

Literatura

- Białas S., 2013: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w otoczeniu międzynarodowym. Kulturowe uwarunkowania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Bohdziewicz P., 2014: *Próba zinventoryzowania i analizy zasadniczych nurtów socjologii pracy, przemysłu i organizacji w badaniach polskich do 1989 roku*, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3–4(98), s. 103–118.

- Czaińska K., 2012: *Znaczenie kultury organizacyjnej w dobie globalizacji*, [w:] Boro-wiecki R., Dziura M. (red.), *Globalne i regionalne wyzwania restrukturyzacji przedsiębiorstw i gospodarek*, Wydawnictwo Fundacji UE w Krakowie, Kraków, s. 53–70.
- Dobrowolski K., 1973: *Teoria procesów żywiołowych w zarysie*, Wydawnictwo Ossolineum, Wrocław.
- Dobrowolski K., Stojak A. (red.), 1969: *Studia nad załogą huty aluminium w Skawinie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
- Doktor K., 1969: *System społeczny przemysłu polskiego*, [w:] Szczepański J. (red.), *Przemysł i społeczeństwo w Polsce Ludowej*, Ossolineum, Wrocław, s. 55–70.
- Fischer J.R., 2011: *Systems theory and structural functionalism*, [w:] Ishiyama J.T., Breuning M. (eds.), *21st Century Political Science: A Reference Handbook*, Sage, s. 71–80.
- Górski P., 2020a: *Kazimierz Dobrowolski's Integral Method as a Theoretical and Methodological Proposal of Organization and Management Research in Historical Perspective*, *Problemy Zarządzania [Management Issues]*, Vol. 18, No. 1(85), s. 55–68.
- Górski P., 2020b: *Labor Issues in Sociological Research into the Social Aspects of Industrialization: The Circle of Kazimierz Dobrowolski*, *Human Resource Management*, No. 3–4, s. 11–24.
- Halpern E., 1970: *Studia nad organizacją, funkcjonowaniem i przemianami załogi przedsiębiorstwa budowlanego w regionie krakowskim po II wojnie światowej*, Ossolineum, Wrocław.
- Herod C., 1969: *Studia nad adaptacją młodzieży wiejskiej do pracy w zakładach przemysłowych powiatu chrzanowskiego*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo PAN, Wrocław.
- Iwanicki Z., 1966: *Badania Łódzkiego Ośrodka Socjologicznego w Belchatowie*, *Przegląd Socjologiczny*, t. 19, nr 2, s. 169–172.
- Konecki K., 1992: *Nowi pracownicy a kultura organizacyjna – studium folkloru fabrycznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Konecki K., 2007: *Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi. Sprzężenia zwrotne w działaniu*, [w:] Konecki K., Chomczyński P. (red.), *Zarządzanie organizacjami. Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 11–30.
- Kostera M. (red.), 2011: *Etnografia organizacji: badania polskich firm i instytucji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Kowalski S., Włodarek J., 1970: *Pięćdziesiąt lat socjologii poznańskiej*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, nr 32, z. 2, s. 39–65.
- Koźmiński A.K., Jemieliński D., Latusek D., 2009: *Współczesne spojrzenie na kulturę organizacji*, *E-mentor*, nr 3(30), s. 4–14.
- Łucewicz J., 2002: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w kontekście kultury organizacyjnej*, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3–4, s. 108–118.
- Masłyk-Musiał E., 1991/1992: *Współczesne podejście do badania kultury organizacyjnej*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio I. Philosophia-Sociologia*, Vol. 16/17, s. 213–230.

- Pietraszek E., 1966: *Wiejscy robotnicy kopalń i hut: dynamika przemian społeczno-kulturowych w sierszańskim ośrodku górniczym w XIX i XX wieku*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo PAN, Wrocław.
- Sikora J., 1984: *Zakład pracy jako system społeczny*, [w:] Przedpelski M., Wesolowski A. (red.), *Prace Instytutu Polityki Społecznej: funkcja społeczna przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań, s. 7–23.
- Smircich L., 1983: *Concepts of Culture and Organizational Analysis*, Administrative Science Quarterly, Vol. 28(3), s. 339–358.
- Stojak A., 1964: *Studium o górnikach kopalni „Janina” w Libiążu 1905–1960*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Łódź.
- Stojak A., 1967: *Studia nad załogą Huty imienia Lenina*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo PAN, Wrocław.
- Stojak A. (red.), 1982: *Studia z socjologii organizacji i kierownictwa*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków.
- Sułkowski Ł., 2008: *Czy warto zajmować się kulturą organizacyjną?*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 6, s. 9–25.
- Szczepański J., 1969: *Przemysł i społeczeństwo w Polsce Ludowej*, Ossolineum, Wrocław.

SOCIAL ASPECTS OF INDUSTRIALIZATION IN RESEARCHES CONDUCTED WITHIN THE CIRCLE OF KAZIMIERZ DOBROWOLSKI

Summary: The primary research question presented in the chapter involves the process of the shaping of industrial company personnel in connection with the migration of rural population to industrial centers. The research demonstrated the social and cultural conditions behind this process, not only the impact of the culture of rural communities on shaping work culture in companies, but also the influence of industrial work experience on the life and cultural aspirations of rural communities. The main source used in the analysis was the studies conducted within the circle of the Cracovian sociologist, Kazimierz Dobrowolski, done in the industrial centers of Małopolska.

Keywords: social research, industrialization processes, Kazimierz Dobrowolski, Małopolska