

Myles L. Mace

Doskonalenie się kadry kierowniczej w amerykańskich przedsiębiorstwach. Warszawa 1964, PWN, ss. 266.

Książka Mace, jako dorobek badań empirycznych, posiada, jak się wydaje, nie tylko walor — jak pisze wydawca — szczegółowej, udokumentowanej informacji, ale przede wszystkim — jest interesującym przyczynkiem wprowadzającym polskiego czytelnika w istotę „wzajemnych stosunków między kierownikami i pracownikami” i studium nad „różnymi aspektami stosunków międzyludzkich w przedsiębiorstwie” (s.5). Celem jej jest w intencji autora — przedstawienie krytycznej oceny metod doskonalenia, poznanych w badanych przedsiębiorstwach i określenie pewnych elementów skutecznego podejścia do zagadnienia. Pomimo różnic ustrojowych między USA a krajami socjalistycznymi, materiał dotyczący szkolenia kadr kierowniczych, stosunków między kierownikami i pracownikami może być przydatny również w naszych zakładach przemysłowych. Praca składa się z IX rozdziałów. **Wszystkie z nich zawierają dwie zasadnicze myśli: istnieje potrzeba systematycznego szkolenia kadr w przemyśle, potrzeba ta uwarunkowana jest wieloma czynnikami, główne z nich polegają na spełnieniu przez kierownika zakładu funkcji organizatorskiej zespołów ludzkich i funkcji wychowawczej.** Te myśli są często podkreślane i wyeksponowane w całości omawianych spraw. Badania empiryczne doprowadziły autora książki do przekonania, że konieczność doskonalenia kadry kierowniczej jest uwarunkowana wieloma czynnikami, zwłaszcza takimi jak:

1. Wojna wyrwała w USA z szeregów kierowniczych kadr w przemyśle najlepszy element, zrobiła w jej szeregach poważną szczyrbę.
2. W przemyśle istnieje rotacja kadr powodowana odchodzeniem na emeryturę osób w wieku starszym, jak również utrata zdolności do pracy wielu kierowników w wieku przedemerytalnym.
3. Rozwijający się wielki i nowoczesny przemysł i postęp techniczny wymagają kierowników nowego typu, kierowników o szerokim zakresie odpowiedzialności, zakłady naukowe natomiast kształcą fachowców o zbyt wąskiej specjalności.
4. Sytuacja ekonomiczna zmusza bardzo często zakład do zmiany profilu produkcji, a to wymaga od kierowników szybkiego dostosowania się do nowej sytuacji, aby sprawnie kierować w nowych warunkach.
5. **Poza tym zakład, to problemy ludzkie, gdyż podstawowe miejsce w przemyśle zajmuje człowiek.**

Świadomość tej sytuacji wymaga od odpowiedzialnych dyrektorów systematycznego szkolenia kadry kierowniczej z myślą o przyszłości. Człowiek musi mieć perspektywę, a szkolenie powinno być bodźcem dla ludzi pracowitych i zdolnych. „Jeżeli z tego faktu nikt nie zdaje sobie sprawy — pisze autor — przedsiębiorstwo szybko przekształca się w biuro, w którym typową postawą jest: robić swoją robotę, unikać kłopotów i za 30 lat pójść na emeryturę” (s. 23). Mace w oparciu o wyniki badań stwierdza, że wielu dyrektorów naczelnych wypowiada się jednak przeciw szkoleniu kadr, lub udaje, że zgadza się, lecz w praktyce zaprzecza temu. Postawa taka może być postawą zagrożonych lub samouspokojeniem. Przeciwnicy doskonalenia kadr postępują najczęściej takimi argumentami: „Koszty szkolenia są większe od ewentualnych korzyści, wszyscy mają pełne ręce roboty, gdyby zajęto się szkoleniem spadłby zysk, szkolenie spowodowałoby zwiększenie obsady działu kadr, a to związane jest ze wzrostem kosztów, już teraz zbyt dużo teoretyzujemy a mało zajmujemy się konkretnie produkcją”. To jest jeden problem. Drugi polega na ustaleniu zakresu kwalifikacji kierowników. W tej sprawie istnieje duża rozbieżność, co do treści pojęć: zarządzający, kierownik, przywódca. Różne są kryteria kwalifikowania do instytucji „kierownik”. Nie brak takich tendencji, które stawiają na plan pierwszy cechy wrodzone, czy też wygląd zewnętrzny człowieka. Nic dziwnego, że tyle trudności powstaje w ustalaniu listy cech kierownika. Według

autora — stanowisko kierownicze jest każdorazowo zdeterminowane specyfiką produkcyjną i techniczną. Jest jednak zespół cech, które powinien posiadać kierownik niezależnie od stopnia wyposażenia technicznego zakładu procesu technologicznego i rodzaju produkcji.

Aby doskonalić kadrę kierowniczą musi być konkretny cel. Plan szkolenia jest zdeterminowany przez cel. Wymogi kwalifikacyjne powinny być podstawą w polityce przyjmowania do pracy i awansowania. Z jednej strony ułatwia to dobór właściwych osób na stanowiska kierownicze, z drugiej — budzi pewność dobrej atmosfery wśród personelu. Wszelka polityka kadrowa oparta na „wycuciu” przez niektóre osoby kierownicze, kto nadaje się do awansu, a kto nie — jak potwierdzają badania — jest szkodliwa. W ustaleniu wymogów kwalifikujących, wstępnym krokiem powinno być ustalanie „ściślego określenia obowiązków i wzajemnych powiązań wewnątrz organizacji” (s. 61). Inaczej mówiąc, kwalifikacje kierownicze, cechujące dobrego kierownika, to nic innego jak posiadanie wiedzy teoretycznej i praktycznej adekwatnej zakresowi obowiązków przypisanych danemu stanowisku służbowemu. Mace dla przykładu podaje zestawienie zakresu obowiązków jednego z kierowników, który zawiera następujące elementy:

1. Udział kierownika w długoplanowym programowaniu polityki przedsiębiorstwa,
2. odpowiedzialność za koordynowanie wysiłku kierowników komórek sztabowych,
3. prowadzenie cotygodniowych zebrań z członkami sztabu dla oceny wyników minionego tygodnia,
4. prowadzenie comiesięcznej narady z kierownikami wydziałów w celu dokonania oceny wyników z planem,
5. prowadzenie cotygodniowej narady z członkami sztabu i kierownikami dla oceny działu usług dla klientów,
6. osobista odpowiedzialność za realizację polityki przedsiębiorstwa,
7. dbałość o coraz wyższy poziom pracowników zakładu,
8. odpowiedzialność za osiągnięcie przez jego zakład czystego zysku,
9. odpowiedzialność za realizację planów na swoim terenie.

Jak wynika z powyższego zestawienia, kierownik zakładu posiada taki zakres obowiązków, którym można podołać przy systematycznym podnoszeniu kwalifikacji. W tym kierunku musi działać system bodźców. Jednym z nich jest sy-

stematyczna ocena pracowników kierowniczych.

W każdym przedsiębiorstwie istnieje doskonały system ewidencji zasobów majątkowych. Natomiast — co stwierdził Mace — dokumentacja spraw osobowych załogi zakładu jest zbyt skąpa. Ankieta i lista płac są niezbędne, ale niewystarczające do prawidłowej polityki kadrowej. Istnieje potrzeba systematycznej oceny pracowników. Ocena jawna — jak pisze M. L. Mace — w dodatku na piśmie, jest najsluszniejsza z dwóch względów: pisemna ocena przedyskutowana z ocenianym może wyeliminować subiektywne sądy o człowieku i nie pozwoli dowolnie obniżyć oceny tych osób; umożliwi pełne określenie słabych stron pracownika i ustali program ich usunięcia.

Ocena pracowników jest bodźcem do pracy nad sobą, ma na celu osiągnięcie przez pracowników ich maksymalnych możliwości, osiągnięcia sukcesu osobistego i sukcesu przedsiębiorstwa. Stwarza sytuację psychospołeczną, w której człowiek czuje się, że coś znaczy, że ktoś się nim interesuje. Systematyczna ocena pracowników jest niezbędna również dlatego, że ludzie zmieniają się, osiągają szczyt swych możliwości, później starzeją się, a ich sprawność pracy obniża się.

Oceny w przemyśle amerykańskim dokonywane są najczęściej dwiema metodami: przez obserwacje i testy. W celu uniknięcia błędów wynikających ze złej informacji, stereotypowego myślenia i innych przypadkowych elementów prowadzi się arkusze ocen. Aby uniknąć błahych przesłańek oceny — oceniający muszą podawać konkretne przykłady, musi być zabezpieczenie pracownika przed niesłuszną oceną i zrozumienie, że ma to wpływ na dalsze losy pracownika. Ocena wszystkich zatrudnionych, a nie tylko zajmujących stanowiska od mistrza wzwyż, pozwala wykrycie wielu zdolnych pracowników. Aby należyście zabezpieczyć ocenianego, by oceniający nie kierował się uprzedzeniem czy wręcz obawą o własny awans i poczuł się zagrożonym, powołuje się 3—5 osobowe zespoły. W wielu zakładach przemysłowych uniemożliwia się ocenianym korzystanie z ocen wcześniejszych, by jakaś etykieta, raz przyczepiona, nie przesłaniała obiektywności w widzeniu człowieka, który jest dynamiczny, zmienny. Oceny pracowników — po zapoznaniu się z nimi ocenianych — stają się aktami tajnymi, co zabezpiecza przed plotkami i tworzeniem się

złej atmosfery w zakładzie pracy. Ponieważ ocena, jak stwierdziliśmy, jest rzeczą trudną dlatego między innymi do badań przydatności pracowników używa się testy psychologiczne. Duża ilość stanowisk wymaga od kierownika posiadania wysokiej inteligencji w tych wypadkach nie wystarcza dyplom wyższych studiów. Wyższe wykształcenie jest warunkiem niezbędnym, ale również ważne jest czy kandydat na określone stanowisko posiada umiejętności praktyczne przypisane temu stanowisku. Chodzi tu szczególnie o umiejętności techniczne. Do pomiaru wyuczonych umiejętności służą testy umiejętności. Każdy zawód posiada swoją specyfikę. Specjalne uzdolnienia niezbędne do wykonywania konkretnego zawodu mierzy się testami, np. pracę przy montażu drobnych części w przemyśle elektrycznym czy elektrotechnicznym, prowadzenie pociągu, samolotu. Testy uzdolnień mogą być przydatne przy doborze ludzi do określonych zawodów i specjalności. Sprawa badań testami zainteresowań zawodowych budzi jednak poważne wątpliwości. Powszechnie wiadome jest, że lepiej pracują ci, którym praca daje zadowolenie. Nie wiadomo jednak czy zaobserwowane pozytywne wyniki w testach są wynikiem doświadczenia, czy też warunkiem osiągniętego powodzenia. Jeszcze większe kłopoty sprawiają badania testowe cech osobowych. Już mówiono o tym, że brak jest ustalonych cech osobowych, jakie powinien posiadać kierownik. Istnieje brak naukowo zweryfikowanych cech osobowych osób pełniących stanowisko kierownicze. Nie oznacza to, że psychologia nie ma w tej dziedzinie nic do powiedzenia. Badania psychologiczne w zakładzie mogą dać bogaty materiał, służący w ustaleniu cech osobowych kierowników, jak również może być pomocny w doskonaleniu kadry kierowniczej. Praca nad doskonaleniem kierowników wynika z codziennej pracy. Kierownik ma do czynienia nie z przedmiotami o cechach stałych, jednakowych i zawsze możliwych do przewidzenia. Dlatego też nigdzie nie ma ustalonych reguł i zasad postępowania we wszystkich wypadkach i warunkach. W praktyce istnieje mało niezawodnych reguł i zasad postępowania kierownika. Brak stałych i niezawodnych reguł, reguł uniwersalnych, wynika z faktu, że stanowiska kierownicze różnią się między sobą, nawet w jednym zakładzie. Wiedza i

doświadczenie są niezawodnym elementem kierownika.

Droga awansu powinna prowadzić od stanowisk niższych do wyższych. Kierownik może prowadzić działalność gospodarczą prawidłowo tylko wtedy, kiedy zna procesy, metody i techniki stosowane w przedsiębiorstwie stwierdza Mace. Według niektórych poglądów kierownikiem może być człowiek nie mający przygotowania do pracy w danej dziedzinie. Praktyka jednak temu zaprzecza. Kierownik nie zawsze musi być wybitnym specjalistą, choć to jest pożądane i leży w interesie zakładu, to jednak musi znać doskonale konkretną technologię i technikę pracy, którą kieruje. W wielu amerykańskich przedsiębiorstwach przemysłowych prowadzi się praktykę rotacji kadr kierowniczych pionowo i poziomo. Częsta rotacja ma słabe strony, ale powoduje poznanie szeregu różnych działań i stopni zarządzania zakładem. W ten sposób tworzy się bazę, z której można czerpać kandydatów na wyższe stanowiska. Wielu kierowników uważa, że ludzi zdolnych, wykazujących postępy należy systematycznie przesuwac z miejsca na miejsce, na jednym stanowisku powinien być niedłużej niż 6—18 miesięcy.

Jedną z ważnych metod doskonalenia kierowników polega na powierzeniu poszczególnym osobom napisania oceny występujących problemów. Praca taka wymaga poważnego wysiłku, zebrania materiału o faktach, analizy zjawiska i wskazania konkretnych środków rozwiązania. Ponieważ taką samą robotę wykonuje kilka osób jednocześnie, indywidualnie, to wpływa to na ocenę pracownika i waży na jego przyszłych losach, dlatego też współzawodnictwo o najlepszą koncepcję i pochlebną opinię ma znamiona silnej rywalizacji. Taka metoda uczy solidnej pracy samodzielnej, zniechęca jednak do pracy zespołowej.

Dla pracowników nowoprzyjętych po ukończeniu uniwersytetów istnieje w wielu zakładach program szkolenia od 18 do 24 miesięcy. Polega on na przesuwaniu ludzi z wydziału do wydziału, tak aby mogli znaleźć swoje miejsce.

W niektórych zakładach, w celu umożliwienia poznania problemów pracy w różnych działach, tworzy się etaty asystentów, przy wyższych szczeblach zarządzania. Asystent kierownika nie kieruje bezpośrednio, a więc nie może obniżyć sprawności pracy działu czy wydziału, co jest dobrą stroną tej insty-

tucji. Słabość jej polega na tym, że nie daje szansy wykazania się pracą, zależy to w dużej mierze od kierownika, u którego odbywa się praktykę. W jakim stopniu nabeżdą umiejętności kierownicze zależy od kierownika, któremu podlegają. Kierownik powinien znać swoich podwładnych, jak wykonują swoje czynności, ich indywidualne uzdolnienia i umiejętności.

Delegowanie pewnych uprawnień na podwładnych daje dużą szansę wyrobienia nawyków, uczenia się kierowania. Odpowiedzialność jest jednak najlepszym nauczycielem (s. 163). Kiedy i jak rozwijać uzdolnienia kierownicze podwładnych przez dawanie im zadań rozszerzających te uzdolnienia, wymaga dobrego wyczucia, dobrej znajomości podwładnych i dużej wprawy przełożonych.

Wiele osób uważa — chociaż nie ma tu jednomyślności, że kierownik w zakładzie przemysłowym powinien być wychowawcą tego typu, co trener piłkarski. Bez znajomości zasobów ludzkich stojących do dyspozycji kierownika, nie będzie on w stanie kierować skutecznie. Praca uczy ludzi, ale długość tej nauki zależy od przełożonego.

Wychowanie jest składową częścią funkcji kierownictwa twierdzi Alex Bevelas. Główną czynnością kierownika jest zorganizowanie i pokierowanie wysiłkami zespołu ludzi dla realizacji ustalonego celu, wykorzystanie umiejętności i uzdolnień innych, rozwijanie ukrytych możliwości podwładnych. Wielu autorów przyrównuje kierownika do rolnika czy też ojca rodziny; jeden i drugi swoją działalnością stwarzają grunt dla przyszłych wyników, rolnik dla dobrego urodzaju, ojciec stwarza atmosferę, w której dojrzewają dzieci. Jest to typowe paternalistyczne stanowisko, nie mające zbyt dużo zwolenników.

Srodowisko pracy jest w dużym stopniu określone i kształtowane przez przełożonego. Zgryźliwy i nieuczciwy kierownik może działać jak zaraza, może spowodować poważne spustoszenie w morale pracowników, choroby nerwicowe, nadmierną fluktuację, może zaistnieć konflikt ukryty obniżający wydajność pracy. Kierownicy oceniający swych podwładnych — ze względów wychowawczych z reguły zapoznają ich z arkuszami ocen, a niektórzy zalecają ocenianym wspólnie z żoną omówienie podawanych uwag.

Atmosfera zaufania, to czynnik zasadniczy w stworzeniu klimatu, w któ-

rym „podwładni rozwijali się i uzyskiwali dobre wyniki” (s. 181). Przełożony musi być osiągalny nie tylko w sensie fizycznym, ale także w sensie intelektualnym i psychologicznym.

Podstawą szacunku kierownika jest posiadanie wyższych umiejętności. Kryteria oceny i postępowanie kierownika nie mogą być oparte na stanach emocjonalnych i przypadkowych, kierownik musi posiadać potrzebne umiejętności. Tu musi obowiązywać zasada: „**jeśli chcesz kogoś uczyć musisz sam więcej umieć**” (s. 194). Inną metodą działalności wychowawczej jest „uczestnictwo”. Metoda ta polega na udziale w podejmowaniu decyzji, wydawanie własnych opinii i sądów o istotnych sprawach zakładu w oparciu o własne doświadczenia i w oparciu o uzyskiwaną od przełożonych informację, co dzieje się w innych działach i przedsiębiorstwie. W wielu amerykańskich przedsiębiorstwach dyrektorzy według opinii Mace, rozumieją potrzebę aktywnej współpracy z podwładnymi, wciągania ich do decydowania o losach zakładu. W ten sposób wśród pracowników wzmacnia się poczucie odpowiedzialności i identyfikowania się z celami zakładu.

Wreszcie w działalności wychowawczej niezmiernie ważną rolę odgrywa sprawiedliwe postępowanie. **Awans ludzi bez odpowiednich kwalifikacji, pomijanie pracowników wartościowych, obsadzenie stanowisk osobami z zewnątrz, wtedy kiedy istnieją pracownicy o odpowiednich kwalifikacjach w danym zakładzie jest traktowane jako wykroczenie przeciw przedsiębiorstwu.** Sytuacja taka budzi nieufność do dyrektora, rodzi niezadowolenie, stany frustracyjne, obniża wysiłek pracowników. W takich sytuacjach spotyka się twierdzenie: „dlaczego mam lepiej pracować? Szef i tak przypisze zasługę sobie, albo komu innemu” (s. 207). Czy kierownik jest wychowawcą czy też nim nie jest zależy od poglądów filozoficznych przez niego wyznawanych. Jeżeli przełożony reprezentuje pogląd, że „świat jest zimny i okrutny, każdy musi dbać o siebie, a słabych niech diabli porwą” (s. 216), jeżeli interesuje się wyłącznie swoją osobą, własną pozycją, wówczas nie istnieją żadne warunki doskonalenia podwładnych. W niektórych amerykańskich przedsiębiorstwach awans kierowników jest uzależniony „od tego czy doskonalą innych” (s. 218), od przygotowania następców. Musi to być praca z całym zespołem

podwładnych, a nie z jednym osobnikiem, w przeciwnym razie pogarsza się morale pracowników. Również szkodliwe jest faworyzowanie absolwentów jednej uczelni, co niekiedy się zdarza. Przykład dobrej roboty musi iść z góry, od dyrektora naczelnego. Słowa nie mogą rozbiegać się z czynami. Delegowanie władzy na podwładnych, doskonalenie podwładnych przez powierzenie im określonych czynności musi być podyktowane interesem zakładu, nie zaś wyręczaniem się podwładnymi. Czasem zdarza się — pisze Mace i co potwierdza praktyka, że **zlecenie podwładnym wykonania określonych czynności jest wynikiem własnego nieuctwa lub lenistwa**. Są i tacy kierownicy, którzy uważają siebie niezastąpionymi, pilnie strzegą swych tajemnic kierowania, podwładnych uważają za referentów lub gońców.

Myles L. Mace zaleca by wszelkie szkolenie kadr kierowniczych nie nazywać „szkoleniem”, „szkolenie” ponoć źle działa na niektóre osoby. Niech to będą „konferencje” o zarządzaniu lub „konferencje kierownicze”. Autor książki jest przeciwny organizowaniu wspólnych seminariów dla przełożonych i podwładnych, najlepiej — twierdzi on — jak będą to osoby z tego samego szczebla organizacyjnego. Chodzi tu o swobodę wypowiedzenia poglądów.

Kierowanie programem doskonalenia kadr kierowniczych w przemyśle amerykańskim należy do różnych działów funkcjonalnych, w zależności od różnych czynników szczególnie od stopnia przygotowania kadr zdolnych podołać temu, tak odpowiedzialnemu zadaniu.

W jednych zakładach czynności te spełniają pracownicy działów sztabowych, w innych kierownik personalny lub odrębna sekcja tego działu, jeszcze w innych sekcja przy naczelnym dyrektorze. W wypadku, gdy programem doskonalenia kadr kieruje komórka sztabowa, do jej głównych czynności należy:

1. być ośrodkiem wymiany informacji dla ustalenia potrzeb kadrowych,
2. brać udział w rekrutacji i doborze nowych pracowników,
3. brać udział w sporządzaniu wyciągów kwalifikacyjnych,
4. nadzorować opracowanie, sporządzanie i zestawienie arkuszy oceny,
5. pomagać przy sporządzaniu **tablic** kadry rezerwowej,
6. prowadzić akta wszystkich kierowników i potencjalnych kierowników,

7. pomagać przy organizowaniu seminariów,
8. pomagać przy sporządzaniu planu awansów,
9. pomagać w opracowaniu specjalnych planów doskonalenia potencjalnych kierowników.

W Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej szereg wyższych uczelni prowadzi specjalne kursy dla kadry kierowniczej. Na Uniwersytecie Harvard prowadzi się „Zaawansowany Program Kierownictwa”, który spełnia trzy główne cele:

1. Umożliwienie specjalistom poznanie działalności i problemów innych pionów.
2. Skrytalizowanie u kierowników „społecznych światopoglądów” (s. 250). W czasie kursu kierownicy różnych zakładów spotykają się ze sobą i z kadrą profesorską, mają wówczas i czas i możliwości przedyskutowania tych problemów społecznych, na które nie stać ich w nawale codziennej pracy.
3. Spotkanie się kierowników, wymiana doświadczeń i myśli pozwala uczestnikom na zrozumienie tego, co wiąże się z kierowaniem, czyli osiągnięciem czegoś za pośrednictwem innych.

Myles L. Mace przytacza szereg wypowiedzi uczestników „Zaawansowanego Programu Kierownictwa” dotyczących korzyści wyniesionych z kursu. Przytoczymy jedną z nich, ważną dlatego, iż daje ona wymowę ideologicznej treści szkolenia kadr kierowniczych w przemyśle amerykańskim. Jeden z dyrektorów tak oto określa „filozofię” wyniesioną z takiego kursu:

„...Jeżeli przemysł nie uporządkuje sam swojego terenu, to zostanie on uporządkowany w sposób, który utrudni a może uniemożliwi prowadzenie działalności gospodarczej czy raczej być może utrzymanie naszego stylu życia w obecnej postaci” (s. 252). Pragnąłem podkreślić ideologiczną wymowę programów szkoleniowych, rozumienie potrzeby unormowania stosunków społecznych w zakładach przemysłowych, niwelowanie psychologicznych źródeł konfliktów między robotnikami a kapitalistami, w celu umocnienia kapitalistycznych stosunków produkcji. Pragnę jeszcze zaznaczyć, że w szeregu amerykańskich przedsiębiorstw przemysłowych uznano „Komisje” jako skuteczną metodę doskonalenia kierowników. Metoda Komisji polega na doborze członków komisji z różnych pionów.

Wspólne rozwiązywanie poszczególnych zagadnień pozwala poznać, jakie problemy występują w pozostałych działach zakładu. Kierownik doskonale musi znać nie tylko swój dział, ale również działy inne, ich wzajemną kooperację.

Autor książki nie starał się dać typowego podejścia w każdej sytuacji w przedsiębiorstwach przemysłowych. Warunki i specyfika każdego zakładu powinna być źródłem szukania konkretnych rozwiązań problemów. Wspólną cechą wszystkich kierowników jest to, że mają organizować wysiłek zespołów ludzkich dla osiągnięcia celów przedsiębiorstwa. Praca Mylesa L. Mace o doskonaleniu kadry kierowniczej w przemyśle godna jest zalecenia, jako doskonała analiza różnych metod podnoszenia kwalifikacji, wszystkim dyrektorom i działaczom społecznym zajmującym się przemysłem.

JÓZEF SZMYTKOWSKI

K. Żygulski

Drogi rozwoju kultury masowej. Warszawa 1966. Ark. wyd. 14.

Jesteśmy świadkami zjawiska dynamicznego rozwoju kultury, które określa się mianem kultury masowej. Ta problematyka jest nie tylko frapująca, ale i wywołuje wciąż żywe spory. Badania nad nią prowadzi w Polsce wiele instytucji naukowo-badawczych i kulturalnych, a w szczególności Pracownia Badań nad Kulturą Masową Polskiej Akademii Nauk.

Niedawno kierownik tej placówki, doc. dr K. Żygulski opublikował bardzo interesującą książkę pt. „Drogi rozwoju kultury masowej”. Praca ta przeznaczona jest przede wszystkim dla pracowników różnych instytucji kulturalno-oświatowych. Autor omawiając wybrane zagadnienia kultury masowej, ukazuje je jako wielki światowy proces, w którym wszyscy w jakiś sposób uczestniczymy. Zasadniczą tezą autora jest przeświadczenie, że w dzisiejszych czasach nie można działać skutecznie w dziedzinie kultury, nie mając przed oczyma chociażby zarysu jej całości.

Książka składa się z pięciu rozdziałów, w których autor przedstawia następujące treści:

- I. Historyczne okoliczności powstania kultury masowej.
- II. Organizacja kultury masowej.
- III. Odbiorcy kultury masowej.
- IV. Treści kultury masowej i ich twórcy.
- V. Problemy polityczne kultury masowej.

Całość rozważań poprzedzona jest „Wstępem”, z którego czytelnik dowiadyuje się o toczącej się w Polsce dyskusji na temat kultury masowej w naszej powojennej rzeczywistości. Przedmiotem kontrowersji była między innymi sprawa definicji i prawomocności posługiwania się terminem „kultura masowa” dla określenia zjawisk kulturowych zachodzących w naszym życiu społecznym.

Na ogół przeważa opinia, że termin „kultura masowa” może być używany w odniesieniu do naszej współczesnej rzeczywistości, gdyż dobrze określa kompleks zjawisk zróżnicowanych, ale mających wspólne jądro. Nie znaczy to wcale, aby wszyscy już obecnie mieli precyzyjną definicję tego pojęcia. Na razie trudno ją zbudować, choćby ze względu na nie zakończony proces. I tym chyba tylko należy tłumaczyć, że autor nie podaje własnej definicji terminu „kultura masowa”. Jednak taka definicja na pewno by się przydała.

W pierwszym rozdziale rozpatrzone zostały: zagadnienie chronologii, problemy upowszechnienia kultury, siły napędowe nowego procesu, urbanizacja i jej następstwa społeczne, rewolucja techniczna XX wieku, wolny czas w społeczeństwie przemysłowym, powstanie kultury masowej w Polsce.

Żygulski pisze, podzielając zdanie szereg uczonych, iż kultura masowa jest wytworem XX wieku, chociaż jej pierwociny można spotkać o wiele wcześniej.

Zagadnienie umasowienia kultury zarysowuje się w Polsce w dwudziestolecie międzywojennym. Trzeba jednak stwierdzić, że ówczesne warunki społeczne i ekonomiczne, a także słaby rozwój techniki i w wąskim zakresie upowszechnienie oświaty nie mogły doprowadzić do powstania kultury masowej w ścisłym tego słowa znaczeniu.

Dopiero w Polsce Ludowej zostały stworzone odpowiednie ku temu warunki. Zasadniczym czynnikiem sprawczym kultury masowej stał się nowoczesny przemysł, który stworzył, zgodnie z

ogólnymi tendencjami naszej epoki, galeńie zaspokajające potrzebę kulturalne, w szczególności potrzebę rozrywki: przemysł kinematograficzny, poligraficzny, muzyczny, radiowo-telewizyjny. W związku z tym powstał szeroki krąg odbiorców dóbr kulturalnych. Rozwój ten był możliwy nie tylko dzięki osiągnięciom w dziedzinie ekonomiczno-technicznej, lecz również dzięki upowszechnieniu oświaty. Udało się zlikwidować całkowicie analfabetyzm i wciągnąć w orbitę oddziaływania kulturalnego szerokie masy ludowe, które dawniej pod tym względem były upośledzone.

Drugi rozdział został poświęcony analizie różnych form organizacji kultury masowej, które mają miejsce w wielu krajach, w tym w krajach wspólnoty socjalistycznej. Na przykładzie historii kinematografii, współczesnej prasy, telewizji i reklamy, wykorzystując dane statystyczne, wykazuje autor przemysłowy charakter organizacji kultury masowej, jej związek z kapitalistycznym rynkiem, a także z działalnością państwa socjalistycznego.

W tymże rozdziale autor stwierdza, że odmiennosc sytuacji w ustroju socjalistycznym polega na tym m. in., iż przemysł kulturalny jest monopolem państwa, częścią gospodarki planowej. W całym modelu gospodarki socjalistycznej, jeśli chodzi o wytwarzanie dóbr kultury masowej i ich dystrybucję, zysk nie odgrywa zasadniczej roli.

Rozdział trzeci przynosi omówienie różnych form uczestnictwa w kulturze masowej. Rozważania te zostały poprzedzone ogólną charakterystyką jej konsumentów.

Autor zwraca uwagę, iż uczestniczenie w życiu kulturalnym wymaga spełnienia takich warunków, jak chęć, dysponowanie niezbędnymi środkami materialnymi, a przede wszystkim posiadanie wolnego czasu.

Mimo że masowe środki przekazu kultury zacierają coraz bardziej różnice między miastem a wsią, to nadal miasto jest głównym rynkiem jej zbytu. Badania wykazują, że szczególną rolę w tym procesie grają film, radio oraz czytelnictwo prasy i książki.

Zdaniem autora, kultura masowa w kraju realizującym zasady socjalistyczne jest odmienna w swoim modelu od kultury w krajach kapitalistycznych. Wpływ na to mają instytucje, obyczaje i tradycje, a również potrzeby odbiorców, których horyzont umysłowy i gu-

sty wyznaczają styl produkowanej kultury masowej.

W rozdziale czwartym K. Żygulski pokazuje negatywne zjawiska towarzyszące kształtowaniu się kultury masowej na Zachodzie. Jej przemysłowy charakter, istnienie ogromnych zakładów i instytucji nadawczych, które pracują przez całą niemal dobę, stałe zapotrzebowanie chłonnego rynku — wszystko to stwarza konieczność wielkiej produkcji przeróżnych treści. W związku z tym masowość i seryjność stale grozi obniżeniu wartości artystycznych treści kulturalnych. Przykładem tego ujemnego zjawiska, które jest nieodłącznym atrybutem kultury masowej komercyjnego społeczeństwa kapitalistycznego, może być tzw. „prasa serca”, która jest narzędziem ogłupienia i propagowania błędnych wyobrażeń o świecie.

W ostatnim rozdziale K. Żygulski pisze o takich sprawach, jak: kultura masowa i polityka, kultura masowa w krajach opóźnionych w rozwoju oraz perspektywy rozwoju kultury masowej w społeczeństwie socjalistycznym. Z wielu względów to ostatnie zagadnienie jest bardzo interesujące. Autor stwierdza między innymi, że mechanizm kontroli nad treściami rozpowszechnianymi w społeczeństwie socjalistycznym jest ściśle związany z ogólną polityką społeczną i kulturalną. Prowadzi to w praktyce do skutecznej eliminacji tych treści, które nie są zgodne z zasadami socjalistycznymi. W tych warunkach tylko znikomy procent elementów, wątków i utworów będących przedmiotem zasadniczej krytyki w społeczeństwach kapitalistycznych, dociera do odbiorców. Nie ma zatem utworów makabrycznych, wychwalających gwałt i przemoc, pornograficznych, starających się zaszkodzić widza, prasa nie drukuje przepowiedni astrologicznych i horoskopów, nie przerabia się klasyków literatury na komiksy. Dąży się natomiast do jak najszerszego wykorzystania nowych możliwości do przekazu treści uznawanych za wartościowe. Nie stroni się od poważnej, klasycznej, a nawet eksperymentalnej sztuki, intelektualnych dyskusji i osiągnięć nauki. Autor podkreśla, że w socjalistycznym modelu kultury masowej mają priorytet treści oświatowe i wskazuje na ich dużą rozpiętość tematyczną: od praktycznych porad gospodarczych do zagadnień filozofii.

Poszukiwanie możliwe skutecznych dróg i sposobów dotarcia do audyto-

rium, zainteresowania go i rozbudzenia w nim ciekawości intelektualnej, szacunku do wiedzy — to jedno z zasadniczych zadań polityki kulturalnej w Polsce. Jednocześnie zwraca się uwagę na trudności, które występują w trakcie realizacji zadań kulturalno-oświatowych, związanych z masowym i zróżnicowanym odbiorcą.

Na zakończenie oddajmy głos autorowi tej interesującej publikacji: „Rola kultury masowej to także rola instrumentu integracji społecznej, do której z natury rzeczy musimy przywiązywać szczególną wagę. Kultura masowa, do której audytorium włączają się w Polsce wciąż nowe rzesze ludzi, powinna się stać częścią ogólnej koncepcji naszego życia, podporządkować jej. Każdy, kto działa na polu kultury i oświaty, ma w tej dziedzinie jakąś część zadania do realizacji” (s. 227).

Wydaje się, że zadanie, które autor postawił przed swoją książką — aby mogła ona służyć pomocą działaczom kulturalnym i oświatowym — zostało w pełni wykonane.

STANISŁAW KANIĄ

Bożenna Chmielewska

Spoleczne przeobrażenie środowisk wiejskich na Ziemiach Zachodnich na przykładzie pięciu wsi w województwie zielonogórskim. Poznań 1965, ark. wyd. 15.

Praca Bożenny Chmielewskiej jest ósmym tomem serii „Ziemie Zachodnie — Studia i Materiały”, wydawanej przez poznański Instytut Zachodni.

Rozprawa znanej w województwie badaczki składa się ze sześciu rozdziałów oraz dosyć obszernego, tradycyjnego wstępu i zakończenia. Autorkę interesują następujące problemy: 1) zasiedlanie badanych wsi, 2) kształtowanie się stosunku do nowych siedzib, 3) ruchliwość przestrzenna mieszkańców, 4) adaptacja i stabilizacja ekonomiczna osiedleńców, 5) procesy adaptacji i integracji kulturalnej, 6) tworzenie się nowych więzi społecznych.

Recenzowaną pracę cechuje krytycyzm w stosunku do różnorodnych, o-

biegowych opinii na temat adaptacji i integracji społecznej, jednocześnie książka ta wyróżnia się szerokim udokumentowaniem, rzeczowością i precyzją wykładu. B. Chmielewska w zasadzie unika jakichkolwiek nieuzasadnionych opinii i nie dopuszcza ani na chwilę do głosu intuicji. Te cechy sprawiają, że czytelnik przyjmuje z pełnym zaufaniem omawianą publikację. Sprawcą tego stosunku do omawianej książki pozostaje i rzetelny warsztat badawczy, na który złożyły się długoletnie badania (prowadzone w latach 1958—1961), ich różnorodne metody i procedury. Materiał był zbierany przez autorkę przy pomocy obserwacji uczestniczącej bez ujawniania celu poczynań badawczych, choć jednocześnie — jak pisze sama autorka: „W każdej wsi stopień uczestniczenia w życiu mieszkańców, jak i stopień niejawności badań różnił się w sposób zasadniczy” (s. 31). Prócz obserwacji autorka prowadziła wywiady, które poważnie wzbogaciły materiał. Wreszcie, by uzyskać dane ilościowe, bez których nie można określić stopnia powszechności poszczególnych typów zachowań społecznych, B. Chmielewska przeprowadziła badania przy pomocy dwóch kwestionariuszy (jeden przeznaczony dla ludności autochtonicznej, a drugi dla napływowej). W efekcie liczba odpowiadających na kwestionariusz osiągnęła cyfrę 1267 osób. Liczba ta przekracza znacznie ilości ankiet zbieranych jednorazowo podczas prowadzenia poszczególnych prac badawczych przez autorów zajmujących się problematyką Ziemi Zachodnich. Wreszcie uzupełnieniem badań były materiały pochodzące z dokumentów statystycznych i archiwalnych, choć nie zawsze kompletnych, co wydatnie utrudniało rekonstrukcję niektórych faktów społecznych. Jednakże brak ten nie wpłynął na obniżenie wartości poznawczej wyników. Przy tej okazji wypadnie też zwrócić uwagę, że część wstępu, poświęcona tokowi badań i zastosowanym technikom poznania, można polecić wszystkim tym, którzy interesują się metodami prowadzenia badań społecznych, a i bardziej doświadczeni badawcze znajdą sporo materiału pomocnego w doskonaleniu własnego warsztatu.

Wybierając lokalne społeczności do swych badań, autorka zabiegała o to, by odpowiadały one charakterystycznym dla Ziemi Zachodnich układom przestrzennym oraz zgrupowaniom o różnych proporcjach ludności napływo-

wej i autochtonicznej. B. Chmielewska prowadziła prace badawcze w Głuchowie pow. Sulęcín oraz w Łęgowie, Kolesinie, Nowym i Starym Kramsku — miejscowościach leżących w granicach pow. Sulechów. Pierwsza z wymienionych jest miejscowością odlegle położoną od większych ośrodków miejskich i z bardzo niedogodną komunikacją. W niej zgrupowana była ludność repatriancko-osadnicza o niewielkiej liczbie przeważnie repatriantów i o typowo rolniczej strukturze zatrudnienia. W Łęgowie natomiast repatrianci przeważali, a na roli pracowało 65% badanych. Jest to miejscowość usytuowana w pobliżu dawnej granicy polsko-niemieckiej i blisko większych ośrodków miejskich. Kolesin jest z kolei zgrupowaniem autochtoniczno-osadniczo-repatrianckim; natomiast Nowe i Stare Kramsko to wsie autochtoniczne, w których ludność napływowa stanowiła zaledwie 8% i 6% ogółu mieszkańców. Komunikacja z ośrodkami miejskimi, z wyjątkiem Starego Kramska, jest dogodna.

Zarówno różnorodność materiałów, jak i możliwie wszechstronność kryteriów doboru miejscowości do badań umożliwiły autorce przeprowadzenie głębokiej i bogatej analizy przeobrażeń społecznych wsi Ziemi Zachodnich.

W pierwszym rozdziale autorka zajmuje się procesami zasiedlania badanych wsi. Analizę rozpoczyna B. Chmielewska od periodyzacji tego procesu, wyróżniając trzy etapy. Pierwszy z nich przypada na lata 1945—1949 — wtedy to osiedliło się 72% osób; w latach 1950—1955 — dalszych 14% i od roku 1956 znów 14%. Przyjęcie granic chronologicznych dla pierwszego okresu nie budzi większych zastrzeżeń; natomiast rok 1955, rozpoczynający ów II etap może budzić pewne wątpliwości, ponieważ autorka ulega tu, być może, mechanizmowi stereotypu, każącego sądzić, iż rok 1956 należy obowiązkowo przyjmować jako cezurę chronologiczną we wszelkiego rodzaju badaniach społecznych. Rok ten ma niewątpliwie znaczenie przy charakterystyce polityki ekonomicznej, kulturalnej, lecz nie przekonuje jako cezura dla procesów osadniczych tym bardziej, że zarówno sześćdziesiątletni II etap (1950—1955), jak również sześćdziesiątletni III etap, charakteryzują te same wskaźniki napływu ludności (po 14%). Być może jednak w roku 1956 nastąpiła „eksplozja” osadnicza, która każe przyjąć ten rok za inicjujący III etap, ale autorka pozostawia to do rozstrzygnięcia czytelniko-

wi. Należy jednak przyznać, że przyjęcie, bądź odrzucenie tej periodyzacji nie posiada większego znaczenia dla problemów rozpatrywanych przez Chmielewską.

W dalszej części omawia rozmieszczenie przybyszów w obrębie badanych wsi. Mimo, iż do poszczególnych wsi przybywała nowa ludność pochodząca z tego samego regionu, jednakże poszczególni gospodarze nie zabiegali o wierne przenoszenie układów sąsiedzkich, występujących w dawnej zamieszkiwanej miejscowości. O wyborze gospodarstwa decydowała jego jakość. Stąd też niedwuznacznie wynika, iż przemieszczanie nawet całych lokalnych społeczności, było początkiem rozkładu dawnych, tradycyjnych więzi społecznych. Problem ten został mocniej wyeksponowany w następnym rozdziale, zajmującym się kształtowaniem stosunku do nowych siedzib.

Rozważania drugiego rozdziału rozpoczyna autorka od analizy motywów wyboru nowej siedziby i wylicza ich aż 11, wskazując jednocześnie, że przy wyborze miejscowości przez poszczególne osoby mogły grać rolę dwie a nawet trzy różne przyczyny. Ponadto Chmielewska stwierdza, iż w każdej z badanych miejscowości jeden z motywów byłby dominujący, np. w Głuchowie osiedlano się ze względu na większe możliwości uzyskania rentownego gospodarstwa, na drugim miejscu natomiast plasowało się zawarcie małżeństwa z osobami tam mieszkającymi. Z kolei we wsiach autochtonicznych przeważał motyw zawarcia przez repatriantów lub osadników małżeństwa z autochtonami, bądź też skierowanie do pracy. Motywacja osiedlania się nie eliminowała przypadkowości o wyborze nowej siedziby, wielu bowiem osiedleńców podlegało nastrojom tymczasowości, postawie charakterystycznej zwłaszcza dla repatriantów z roku 1945, późniejsi jednak przybysze nie ulegali tym już powojennym nastrojom. Większość mieszkańców, jak stwierdza Chmielewska, zadowolona jest z wyboru siedziby, choć wskaźnik ten wyraźnie waha się w różnych miejscowościach (od 85% w Łęgowie do 47% w Głuchowie). O zadowoleniu, bądź niezadowoleniu decydują przede wszystkim warunki ekonomiczne: gospodarstwo, mieszkanie, prosperita itp. Niebagatelnym także czynnikiem pozostaje tu odległość od miasta. Wypadnie też podkreślić, że 84% nie wyrażało żalu z powodu niesiedlenia się w innych miejscowościach

Ziem Zachodnich, a ponadto zdaniem autorki ok. 83% badanych osadników i repatriantów przejawia postawy charakterystyczne dla lokalnego patriotyzmu. Natomiast wśród załujących, z powodu zamieszkania w badanych miejscowościach znaczny odsetek stanowili ludzie młodzi o ambicjach zamieszkania w mieście. W dalszej części rozdziału autorka interesuje się emocjonalnymi związkami ludności napływowej z ich dawnym miejscem pobytu. I tu badania pozwoliły stwierdzić istnienie wśród repatriantów tendencji do idealizowania swej starej ojczyzny lokalnej, którego to zjawiska nie obserwuje się wśród osadników. Ale z drugiej strony dostrzega się u repatriantów spadek zainteresowań i tęsknoty do starych siedzib, gdy tymczasem u wielu osadników owe uczucia zaczynają kiełkować. Przyczyn tego stanu rzeczy, zdaniem B. Chmielewskiej, dopatrywać się należy w tym, iż repatrianci zdają sobie sprawę, iż dawne ich siedziby w sposób zasadniczy różnią się od tych, które przed laty opuścili. Natomiast osadnicy — zwłaszcza z konińskiego — obserwując awans przemysłowy ich dawnej ziemi, wyrażają przekonanie, iż ich rodzinom mogłoby się tam żyć lepiej. Inną prawidłowością pozostaje fakt, że im starsza kategoria ludności, tym więcej osób tęskni za starymi swymi ziemiami. Nie bez znaczenia dla wygasania owych emocjonalnych więzi było osiedlanie się w grupach dawnych znajomych i krewnych — członkowie tych kategorii są najbardziej zadomowieni i najmniej tęsknią za dawnymi siedzibami. Jednakże emocjonalne związki z dawnymi lokalnymi ojczyznami nie oznaczają wcale chęci powrotu do nich.

W kolejnym, trzecim rozdziale autorkę interesuje ruchliwość przestrzenna ludności w badanych miejscowościach. Analiza dawnych prowokuje B. Chmielewską do wniosku, że choć bliskość miasta wpływa wprawdzie na powstrzymanie ucieczki młodych ludzi do ośrodków zurbanizowanych i starają się oni łączyć pracę zarobkową w przemyśle czy w rzemiośle z pracą na roli, ale rolnicy, mieszkający blisko miast i posiadający kwalifikacje do wykonywania zawodów pozarolniczych — „... jeżeli decydują się na migrację z aktualnej siedziby, to wyjeżdżają do miast w stosunkowo znacznie większej liczbie, aniżeli opuszczający wsie o strukturze społeczno-zawodowej, charakteryzującej się przewagą ludności rolniczej, nie posia-

dającej zawodów rzemieślniczych, technicznych itp.” (s. 105). Tendencją tą przy tym nie jest warunkowana pochodzeniem regionalnym. Wśród innych przyczyn wywołujących migracje Chmielewska wymienia m. in.:

- 1) otrzymanie spadku przez osadników,
- 2) zawieranie związków małżeńskich,
- 3) opuszczanie gospodarstwa ze względu na podeszły wiek.

W następnej części rozdziału rozważany jest problem tzw. migracji zamierzonych. „Potencjalni migranci” stanowią ok. 25% ogółu badanych. Dążenia do wyjazdu przejawiają ludzie młodzi, osoby pozostające w związkach małżeńskich, autochtoni i jednostki posiadające wykształcenie podstawowe. Jednocześnie poważnym czynnikiem, hamującym migrację, a tym samym wpływającym na stabilizację mieszkańców badanych wsi jest posiadanie ziemi. Według wyników badań u pewnej części zamierzających migrować, istotniejszą rolę odgrywa nawyk przenoszenia się niż inne, uzasadnione motywy. Nie bez wpływu na ruchliwość mieszkańców pozostają stosunki interpersonalne, np. repatrianci pragną dość często zamieszkiwane wsie przez autochtonów opuścić ze względu na pewne trudności we współżyciu. Jednak w istocie wymienione tu motywy wg B. Chmielewskiej nie stanowią zasadniczego bodźca do migracji. Prymat bowiem wiodą inne (autorka wymienia aż 14 różnych kategorii), a mianowicie: chęć zamieszkania w mieście lub miejscu pracy oraz warunki ekonomiczne — na te grupy powołuje się aż 60% ogółu potencjalnych migrantów. Autorka konkluduje również, że migracje wykazują raczej tendencje spadkowe. Zresztą do zamierzeń migracyjnych badanej zbiorowości autorka podchodzi nadwraz ostrożnie: „Zdarzały się często wypadki, że badany wyrażał chęć migrowania ze wsi i podawał jako przyczynę zamiar zamieszkania w mieście — nie określając przy tym ewentualnego terminu wyjazdu ze wsi, ani też kierunku migracji”. — I dalej czytamy: że traktować to należy — „... raczej jako odbicie dokonujących się przeobrażeń społecznych, przede wszystkim ... stałego awansu społecznego i rosnących potrzeb ekonomicznych oraz kulturowych, a nie jako rzeczywiste projekty zmiany miejsca zamieszkania” (s. 138—139).

Czwarty rozdział pracy zajmuje się problemami adaptacji i stabilizacji ekonomicznej. Analiza tych procesów w

recenzowanej pracy rozpoczyna się od spojrzenia na zmiany w metodach gospodarowania. Czytamy tam m. in.: „Przystosowanie się przybyszów do nowych warunków ekonomicznych polegało przede wszystkim na nabywaniu umiejętności uprawy i nawożenia gleby, odznaczającej się nieznanymi im dotychczas cechami oraz posługiwanie się skomplikowanymi, nowoczesnymi narzędziami, które wraz z całym dobytkiem znajdowały się w przejmowanych przez nich posesjach” (s. 140). Proces ten nie przebiegał w sposób prosty. Poczuć tymczasowości wśród repatriantów w pierwszych latach pobytu na nowych ziemiach powodowało, że chłopci nie uprawiali całego arealu ziemi, nie szanowali zastanego dobytku, ponadto nie byli przygotowani do posługiwanie się nieznanymi przedmiotami użytku domowego i narzędziami rolniczymi. Natomiast osiedleńcy, zwłaszcza z Wielkopolski, będący organizatorami życia, przenoszący się w nadziei polepszenia bytu — przejawiali zupełnie inny stosunek do zastanych dóbr.

Przenosiny na nowe ziemie wpłynęły na zmianę struktury rolnej ówczesnych przybyszów. Spora ilość gospodarzy, posiadających dawniej małe gospodarstwa, wydatnie zwiększyła swój areal ziemi zarówno drogą objęcia większych gospodarstw, jak i później poprzez zakup roli. Szczególnie areal gospodarstw zaczął się zwiększać po roku 1956. Innym znamieniem postępującej adaptacji i stabilizacji ludności napływowej było inwestowanie i remontowanie zagród. Do roku 1956 prawie nie obserwowano się prowadzenia remontów pomieszczeń gospodarczych. Później zainteresowanie tymi sprawami znacznie rośnie. Jednakże po dzień badań istniały różnice w nakładach inwestycyjnych grup o różnym pochodzeniu regionalnym. W tym zakresie przodują autochtoni. Autorka zjawisko to tłumaczy następująco: „... gospodarza rolników repatriantów i osadników nie jest jeszcze na tyle racjonalna i intensywna, aby wyczerpać wszystkie rezerwy, kryjące się w przyjętych zabudowaniach gospodarczych” (s. 157). Badająca stwierdziła również, iż najwięcej remontów i inwestycji przeprowadzają gospodarze posiadający więcej niż 5 ha ziemi. Zreferowany w rozdziale IV materiał skłania do wniosku, że w swej masie społeczności badanych miejscowości, mimo wielu rozlicznych trudności, przeszły pomyślnie etapy adaptacji i stabilizacji

ekonomicznej, jakkolwiek stopień zaawansowania tych procesów nie jest we wszystkich badanych miejscowościach jednakowy.

W interesującym rozdziale piątym, traktującym o procesach adaptacji i integracji kulturowej, autorka przedstawia szereg zmian, jakie zaszły zarówno w strukturze wykształcenia, społeczno-zawodowej i obyczajowości życia codziennego. Przybysze w okresie trwania akcji osiedleńczej, a zwłaszcza repatrianci — prezentowali niski poziom wykształcenia, było bowiem wśród nich sporo analfabetów, natomiast prawie wszyscy osadnicy z poznańskiego posiadali pełne wykształcenie podstawowe, a analfabetyzm nie był wśród nich zbyt rozpowszechniony. W środowiskach autochtonicznych autorka nie odnotowała żadnego przypadku analfabetyzmu. Na przestrzeni 15 lat wzrósł jednak wydatnie poziom wykształcenia badanej zbiorowości, a spora grupa młodzieży pokończyła szkoły średnie oraz pewna jej część podjęła studia wyższe. Rzecz przy tym charakterystyczna, jak pisze autorka, że: „Nie wróciła żadna osoba po studiach wyższych — osiedliły się one przede wszystkim w miastach” (s. 170). Wzrost poziomu wykształcenia (ok. 60% badanych posiada ukończone wykształcenie podstawowe) odbywał się na niełatwej drodze organizacji szkolnictwa i walki z analfabetyzmem, z tym ostatnim zjawiskiem można się zresztą w badanych wsiach spotkać jeszcze i dziś. Bardziej aktywna w zakresie zdobywania wykształcenia była ludność napływowa, a repatrianci chętniej niż inni posyłałi do szkół swe dzieci, upatrując w ich kształceniu awans dla siebie. Zmianom wykształcenia towarzyszyły przemiany struktury społeczno-zawodowej. Zjawiskiem powszechnym w badanych wsiach było zwiększenie się ilości osób pracujących poza rolnictwem. Obserwowało się jednak wypadki zamiany rzemiosła na rolnictwo. Analiza danych skłoniła autorkę do wniosku, że: „Ludzie młodzi, mieszkający w badanych wsiach, w wielu wypadkach pracują wyłącznie jako rzemieślnicy lub urzędnicy, wśród osób starszych jest to zjawisko raczej rzadkie” (s. 176). Ze sprostowań B. Chmielewskiej wynika wprawdzie, że zatrudnienia poza rolnictwem szukają właściciele gospodarstw do 2 ha, ale i nie brak tam posiadających ponad 10 ha. Stąd też „Członkowie rodzin właściciele gospodarstw pracujący poza rolnictwem ... rekrutują się na ogół wszę-

dzie ze wszystkich niemal kategorii gospodarczych" (s. 177). Rzecz przy tym znamienna, zwłaszcza u autochtonów i osadników z Poznańskiego, iż obserwuje się tendencje przechodzenia z rolnictwa do rzemiosła, osadnicy z województw południowych i repatrianci wolać szukać zatrudnienia w charakterze pracowników umysłowych, a jeśli nie posiadają 7 klas, pracują w charakterze niekwalifikowanych robotników. Najbardziej jednak widoczne zmiany zaszły w obyczajowości życia codziennego. Na badanym terenie w roku 1945 nagle zjawily się grupy o wyraźnych różnicach językowych, różnych sposobach ubierania się, odżywiania, innych zwyczajach itp. Najmniej różnic występowało między autochtonami i osadnikami z Poznańskiego, z którymi wyraźnie kontrastowały grupy repatriantów, prezentującymi na ogół niższy standard kulturalny. Jednakże tu zauważa się szybkie przemiany, zwłaszcza w zakresie ubioru, higieny żywienia — przemawiane są bowiem — wzorce wyższe. Niewątpliwym wpływem na te zmiany miały kontakty z miastem, czasopiśmem, radiem. O dynamice przemian kulturowych z jednej strony decydowały, zdaniem autorki, poziom ekonomiczny: „Społeczność lepiej sytuowana pod względem materialnym głębokiej i radykalnej przeobrażała swe obyczaje nawet wówczas, gdy jej kontakty z miastem były sporadyczne ... aniżeli zbiorowości uboższe, jakkolwiek znajdujące się pod bezpośrednim wpływem kultury miejskiej" (s. 192). Z drugiej zaś strony przybysze starali się znaleźć jakiś wspólny modus vivendi: „Do normalnego współżycia między członkami obu grup (repatriantów i autochtonów — A. C.) konieczne było zniwelowanie różnic kulturowych, a dla grupy repatriantów stanowiło to niezbędną podstawę dobrego samopoczucia w nowym miejscu zamieszkania" (s. 193).

Ostatni rozdział poświęcony został więziom społecznym. Autorka poddała analizie więzi sąsiedzkie, rodzinne i towarzyskie. Wprawdzie kiedy była mowa o zasiedlaniu wsi, kształtowaniu się stosunku do nowych siedzib czy wreszcie o procesach adaptacji i integracji, B. Chmielewska musiała o tych sprawach traktować, jednakże ranga tych problemów była na tyle wysoka, że wymagała oddzielnego omówienia. Badania potwierdziły rozkład ścisłej wspólnoty sąsiedzkiej, nie oznacza to jednak wcale, całkowitej negacji więzi sąsiedzkich, a jedynie przej-

ście do życia bardziej prywatnego. W pierwszym okresie obserwowało się spontaniczne powstawanie tego typu więzi między członkami nowej społeczności, nawet mimo istnienia różnic regionalnych. Zjawisko to tłumaczy B. Chmielewska tym, iż stereotypy nie liczyły się zbyt mocno, bo cała społeczność znalazła się w mniej więcej jednakowych warunkach i rychło nastąpiło indywidualizowanie oceny swoich sąsiadów nie według ich pochodzenia, lecz istotnej wartości. Bardziej jednak skomplikowane są więzi rodzinne. Ich analizy dokonuje autorka w oparciu o dane dotyczące zawierania związków małżeńskich. Wprawdzie dosyć powszechne są tzw. małżeństwa mieszane tj. współmałżonkowie pochodzą z różnych regionów, ale natężenie ich w różnych grupach regionalnych jest różne. Częściej pobierają się ludzie z regionów kulturowo zbliżonych, a najsilniejsze tendencje separatystyczne, zwłaszcza w stosunku do repatriantów przejawiają autochtoni, choć i tu obserwuje się powolną rewizję postaw. W trzeciej części rozdziału zajmuje się autorka kontaktami towarzyskimi oraz „innymi". Trzeba jednak w tym miejscu stwierdzić, iż część ta robi wrażenie dosyć spiesznie pisanej, co objawiło się w zdawkowym traktowaniu problematyki, np. rola rad narodowych, organizacji partyjnych i społecznych etc. Jednakże stąd właściwie dowiadujemy się o zaniku więzi towarzyszkich, natomiast spotkania pozasąsiedzkie mają raczej charakter przypadkowy, a wszelkie inne formy styczności mają charakter usługowy. Autorka jednak podkreśla, że „Istnieje jeszcze jedna platforma styczności, przyczyniająca się do wytwarzania więzi społecznych pomiędzy mieszkańcami wsi, jest nią praca organizacyjna i partyjna" (s. 225).

Nie ulega wątpliwości, że problematyka książki B. Chmielewskiej jest niezwykle bogata, a wnioski jakie wynikają z tej lektury skłaniają do optymizmu, bowiem można mówić już o społeczności Ziemi Zachodnich, jako o ustabilizowanej, której nie obce są uczucia patriotyzmu lokalnego.

Recenzujący pracę, ograniczył się do omówienia tylko wybranych walorów pracy, do których należy jeszcze dorzucić jeden i to chyba zasadniczy — a mianowicie widzenie przemian wsi Ziemi Zachodnich w dialektycznym związku z przeobrażeniami ustroju społecznego i politycznego Polski.

Zdarzyły się wprawdzie autorce pewne potknięcia, raczej formalne np. w nazewnictwie (zam. samochód „Syrenka” powinno być „Syrena”; zam. Wyższe Studium Nauczycielskie — Studium Nauczycielskie), w istocie są to drobiazgi, które nie boją.

Bez wątplenia czytelnik otrzymał w publikacji B. Chmielewskiej interesujące studium o przeobrażeniach środowisk wiejskich Ziemi Zachodnich. Wprawdzie autorka zastrzega w zakończeniu: „Wyniki badań nie upoważniają wprawdzie do uogólnienia stanu adaptacji i stabilizacji wiejskich środowisk napływowych na Ziemiach Za-

chodnich, głównie ze względu na ich olbrzymie zróżnicownie, pozwalają jednak wskazać zespoły czynników, które w określonych układach warunków, mogą wywołać określone skutki” (s. 234) — jednak treści zawarte w tej publikacji mają charakter bardziej uniwersalny. Rozprawa ta bowiem wykracza swoim dorobkiem daleko poza granice województwa i obok wielu nowych wartości poznawczych, weryfikuje wnioski innych badaczy społeczności Ziemi Zachodnich.

ANDRZEJ CZARKOWSKI