

Piotr Prus, Anna Klarkowska, Izabela Wielewska, Michał Majcherek

Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy w Bydgoszczy

SPÓŁDZIELNIA JAKO MIEJSCE PRACY W GMINIE MIEJSKO-WIEJSKIEJ NA PRZYKŁADZIE GMINNEJ SPÓŁDZIELNI „SAMOPOMOC CHŁOPIKA” W KORONOWIE

*COOPERATIVE COMPANY AS A PLACE OF WORK IN URBAN-RURAL
COMMUNE – AN EXAMPLE OF “PEASANT SELF-AID” COOPERATIVE
IN KORONOWO*

Słowa kluczowe: gminne spółdzielnie, jakość miejsca pracy, czynniki wpływające na wybór miejsca pracy, zadowolenie z wykonywanej pracy

Key words: cooperative companies, quality of the workplace, factors influencing the choice of the workplace, job satisfaction

Abstrakt. Gminne spółdzielnie są nadal w wielu rejonach kraju miejscem zatrudnienia znacznej części społeczeństwa w gminach wiejskich i miejsko-wiejskich. Celem badań była ocena GS „Samopomoc Chłopska” w Koronowie jako miejsca pracy w gminie miejsko-wiejskiej, w tym wskazanie czynników, które wpływały zdaniem respondentów na wybór badanej spółdzielni jako miejsca pracy. Przeprowadzone badania wykazały, że większość respondentów wykazywała duży stopień zadowolenia z ogólnych warunków pracy oraz z wykonywanej przez siebie pracy.

Wstęp

Spółdzielczość jako forma własności oraz forma prawna prowadzenia działalności gospodarczej funkcjonuje w Polsce od ponad 150 lat [Kania, Bogusz 2009]. Szczególne miejsce w polskim ruchu spółdzielczym zajmują gminne spółdzielnie „Samopomoc Chłopska”. W latach 1945-1989 spółdzielnie te odegrały znaczącą rolę w skupie produktów rolnych, w zaopatrzeniu gospodarstw domowych w środki produkcji i towary codziennego użytku, a także upowszechnianiu nowoczesnych metod gospodarki rolnej. Gminne spółdzielnie aktywizowały zarówno dorosłych, jak i młodzież szkolną [Brzozowski 2008, Brzozowski 2014]. Wraz z urynkowaniem gospodarki udział gminnych spółdzielni w rynku znacząco się obniżył na skutek szybkich przemian społeczno-gospodarczych oraz wielu trudności organizacyjnych i finansowych [Brodziński 2005, Mierzwa 2009, Roman M., Roman A. 2015, Wyrzykowska 2014]. Nadal jednak w wielu rejonach kraju spółdzielnie są miejscem zatrudnienia znacznej części społeczeństwa, szczególnie w gminach wiejskich i miejsko-wiejskich.

Celem badań była ocena Gminnej Spółdzielni (GS) „Samopomoc Chłopska” w Koronowie jako miejsca pracy w gminie miejsko-wiejskiej. Podjęto także próbę wskazania czynników, które wpływają na wybór badanej spółdzielni jako miejsca pracy, poziom zadowolenia z wykonywanej pracy oraz z warunków pracy, a także czynników wpływających na te warunki, Oceniono możliwości podnoszenia przez badanych pracowników własnych kwalifikacji oraz chęci kontynuowania dotychczasowego zatrudnienia.

Material i metodyka badań

Podstawową metodą gromadzenia materiału empirycznego była metoda sondażu diagnostycznego w ramach, której zastosowano badania ankietowe. Zebrane w ten sposób dane zakodowano w komputerowej bazie, a następnie poddano analizie statystycznej. Prezentowane badania sondażowe

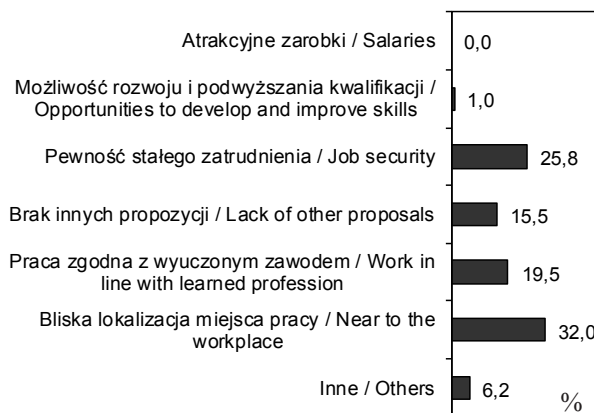
przeprowadzono w 2009 roku wśród pracowników GS „Samopomoc Chłopska” w Koronowie. Populacja pracowników badanej spółdzielni wynosiła w tym czasie 166 osób na różnych szczeblach i w różnych oddziałach. Do badań wybrano próbę 102 osób. Przy tej liczebności próby uzyskane wyniki analizowane były z prawdopodobieństwem 90%, a błąd pomiaru wynosił 5%. Wielkość próby badawczej wyznaczono według następującego wzoru:

$$N_b = \frac{N}{1 + \frac{4d^2(N-1)}{z_\alpha^2}}$$

gdzie: N – liczebność populacji, d – dopuszczalny błąd szacunku, z_α – 1,64 (dla $\alpha = 0,10$).

Wyniki badań

GS „Samopomoc Chłopska” w Koronowie jest jednym z największych działających przedsiębiorstw w gminie Koronowo. W czasie prowadzenia badań zatrudniała 166 osób. Badaniom poddano 102 respondentów, wśród których 76 osób (74,5%) stanowiły kobiety, a 26 osób (25,5%) to mężczyźni. Ze względu na wiek najliczniejszą grupę stanowili respondenci pomiędzy 40. a 49. rokiem życia (36,1%), kolejne grupy były z przedziałów wiekowych 30-39 lat (23,7%), 50-59 lat (22,7%) oraz 19-29 lat (17,5%). Pod względem wykształcenia największą grupę stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym (55,7%), następnie średnim (37,1%) i wyższym (7,2%). Za najważniejszy czynnik, który przyczynił się do wyboru badanej spółdzielni jako pracodawcy, respondenci uznali bliską lokalizację miejsca pracy (32,0%), co wynikało z rozbudowanej sieci handlowej na obszarze całej gminy i rozproszenia miejsc pracy na dużym jej obszarze. Pozwalało to respondentom na unikanie niedogodności związanych z podróżą do i z miejsca pracy, związanych ze stratą czasu oraz ponoszeniem wydatków koniecznych na pokonywanie codziennie dużych odległości. Można stwierdzić, że bliska lokalizacja miejsca pracy ma także korzystny wpływ na redukcję stresów powodowanych przez środki transportu, takich jak: emisja hałasu oraz substancji zanieczyszczających powietrze szkodliwych dla zdrowia ludzi, środowiska przyrodniczego oraz dla struktur przestrzennych [Nosal, Starowicz 2010]. Spośród 23 sklepów spożywczych 16 znajdowało się na wsiach, a pozostałe w mieście Koronowo. Drugim w kolejności czynnikiem, który wskazali respondenci, było poczucie pewności stałego zatrudnienia (25,8%), które pozwalało na uzyskanie stabilności zawodowej. Na dalszych miejscach wśród czynników związanych z wyborem miejsca zatrudnienia znalazły się: możliwość wykonywania pracy zgodnie z wyuczonym zawodem (19,5%) lub brak innych możliwości zatrudnienia (15,5%). Wśród innych odpowiedzi (6,2%) respondenci wskazali na skierowanie z urzędu pracy. Za ledwie 1,0% badanych wskazało na możliwość rozwoju i podwyższania kwalifikacji (rys. 1), jako decydujący czynnik przemawiający za zatrudnieniem w badanym przedsiębiorstwie.



Rysunek 1. Czynniki wskazywane przez respondentów wpływające na wybór GS „Samopomoc Chłopska” w Koronowie jako miejsca pracy

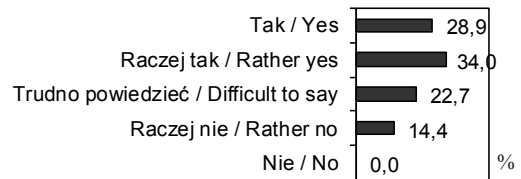
Figure 1. Factors indicated by the respondents influencing the choice of the “Peasant Self-Aid” Cooperative in Koronowo as a workplace

Źródło: badania własne
Source: own research

Oceniając warunki pracy należy zwrócić uwagę na wiele czynników występujących w samej organizacji, jak też w jej otoczeniu [Borkowska 2010]. Można do nich zaliczyć zarówno lokalizację firmy (aspekt wymieniany przez respondentów i opisany powyżej), jak też charakter wykonywanej pracy, warunki socjalne, występowanie lub brak warunków uciążliwych bądź szkodliwych, możliwość samorealizacji zawodowej zatrudnionych osób [Sidor-Rzadkowska 1999], m.in. przez umożliwienie pracownikom podnoszenia własnych kompetencji zawodowych [Kalinowski 2015]. Rozwój kadry jest ważny w każdej organizacji, a jeszcze bardziej zyskuje na znaczeniu, gdy ma się do czynienia z funkcjonowaniem w szybko zmieniającym się otoczeniu [Satoła 2010]. Zdobyta wiedza, doświadczenie i nowe umiejętności pracowników pozytywnie wpływają na ich motywację do wykonywania pracy [Brelik 2002, Król, Ludwiczynski 2007, Rożnowski 2009, Ziolo 2012, Kowalska 2011]. Z kolei skuteczna motywacja może stać się dobrym sposobem budowania pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa [Roman 2015], której źródło znajduje się wewnątrz organizacji – wśród pracowników [Wójcik-Karpacz, Karpacz 2004].

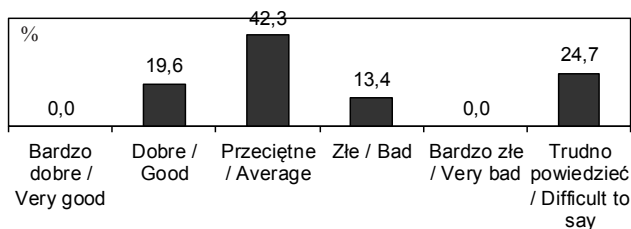
Ponad połowa respondentów wykazywała zadowolenie z ogólnych warunków pracy, w tym zdecydowanie tak odpowiedziało 28,9% badanych, a raczej tak 34,0%. Nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie 22,7% respondentów, raczej niezadowolonych z warunków pracy w GS „Samopomoc Chłopska” w Koronowie było 14,4% respondentów, nie odnotowano żadnych odpowiedzi wskazujących na zdecydowane niezadowolenie pod tym względem (rys. 2). Możliwość podnoszenia własnych kompetencji zawodowych była dobrze oceniana przez 19,6% badanych, natomiast źle przez 13,4% (rys. 3).

Istotnym czynnikiem wpływającym na ogólne zadowolenie z warunków pracy jest również satysfakcja z jej wykonywania. Pod tym względem aż 71,2% ogółu respondentów wykazywało zadowolenie (7,3% „zdecydowanie tak” oraz 63,9% „tak”), z tym, że większy odsetek zadowolonych pracowników było zatrudnionych w dziale administracji oraz piekarni, a mniej wśród zatrudnionych w sklepach, magazynach i dziale skupu (rys. 4). Zadowolenie z wykonywanej pracy może potwierdzać deklarowaną chęć kontynuowania zatrudnienia w dotychczasowym miejscu pracy. Zdecydowana większość badanych (66,0%) takie deklaracje złożyła (rys. 5).



Rysunek 2. Zadowolenie respondentów z warunków pracy w GS „Samopomoc Chłopska” w Koronowie
Figure 2. Satisfaction of respondents with working conditions in the “Peasant Self-Aid” Cooperative in Koronowo

Źródło: badania własne
Source: own research



Rysunek 3. Ocena możliwości podnoszenia kwalifikacji w GS „Samopomoc Chłopska” w Koronowie
Figure 3. Evaluation of the possibilities to improve skills in the

“Peasant Self-Aid” Cooperative in Koronowo

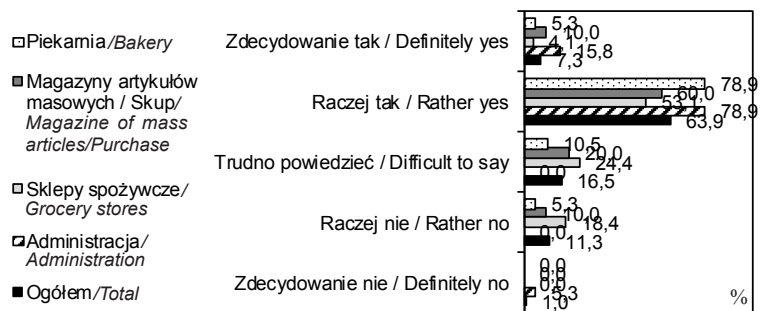
Źródło: badania własne
Source: own research

Zarządzający GS „Samopomoc Chłopska” w Koronowie starali się unowocześnić stanowiska pracy i przystosowywać je do wymaganych standardów, co zostało zauważone przez badanych pracowników. Zdecydowana większość respondentów (68,1%) uważała, że warunki pracy na ich stanowiskach poprawiły się w czasie ich stażu pracy. Według 27,8% badanych warunki pracy nie uległy w trakcie ich zatrudnienia zmianie. Jedynie 4,1% respondentów stwierdziło, że na

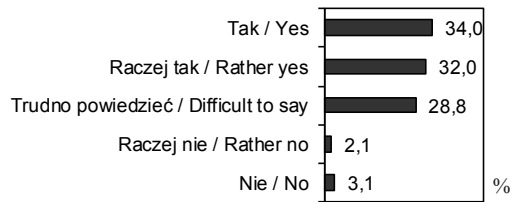
Rysunek 4. Zadowolenie respondentów z wykonywanej przez siebie pracy

Figure 4. Satisfaction of respondents with the work they do

Źródło: badania własne
Source: own research



ich stanowiskach pracy warunki raczej się pogorszyły (rys. 6). Nie odnotowano żadnych odpowiedzi wskazujących na zdecydowane pogorszenie warunków pracy. Wśród czynników, które zdaniem respondentów przyczyniły się do poprawy warunków pracy najczęściej wymieniano modernizację miejsca pracy (44,3%) oraz nowe maszyny i urządzenia (28,9%). Należy zaznaczyć, że odpowiednie wyposażenie techniczne miejsca pracy wpływa korzystnie na proces podnoszenia efektywności jej wykonywania [Ziolo 2006]. Na dalszych miejscach wśród odpowiedzi zaznaczanych przez respondentów znalazły się: zwiększenie liczby pracowników (16,5%) oraz wprowadzenie

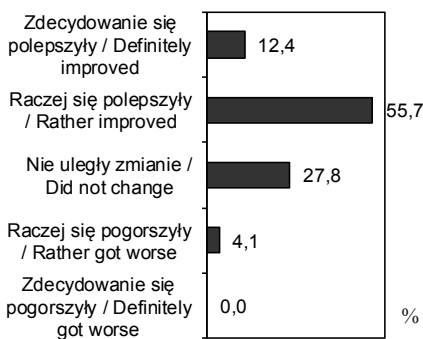


Rysunek 5. Chęć kontynuowania pracy w GS „Samopomoc Chłopska” w Koronowie deklarowana przez respondentów

Figure 5. Willingness to continue working in the “Peasant Self-Aid” Cooperative in Koronowo declared by respondents

Źródło: badania własne

Source: own research



Rysunek 6. Deklaracje respondentów na temat zmiany warunków pracy w trakcie świadczenia stosunku pracy

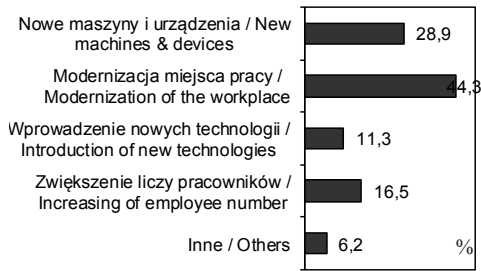
Figure 6. Declarations of respondents about changing working conditions during their employment relationship

Źródło: badania własne

Source: own research

nowych technologii (11,3%). Wśród innych odpowiedzi (6,2%) wymieniano zakup nowych środków transportu (rys. 7).

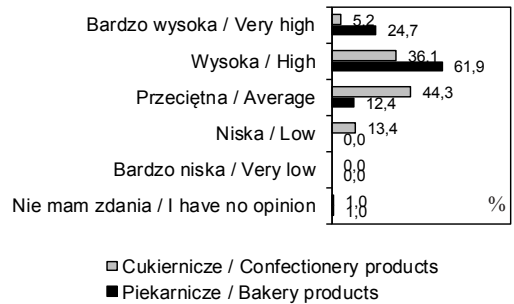
Kolejnym aspektem, który wpływa na satysfakcję z wykonywania oraz z miejsca pracy jest świadomość wysokiej jakości produkowanych wyrobów (i/lub świadczonych usług). Pod tym względem można stwierdzić, że większość respondentów wskazywała na wysoką jakość oferowanych do sprzedaży własnych wyrobów piekarniczych i cukierniczych. Jest to o tyle istotne, że jakość, bezpieczeństwo i wartość odżywcza wytwarzanych produktów, technologia oddziałująca na produktywność pracy i kapitału oraz system doskonalenia zawodowego pracowników są, obok przewag kosztowych, jednymi z istotniejszych czynników decydujących o poziomie przewag konkurencyjnych sektora rolno-spożywczego [Pawlak 2013]. Należy nadmienić, że badana spółdzielnia ma własną piekarnię,



Rysunek 7. Czynniki, które w opinii respondentów przyczyniły się do poprawy warunków pracy (suma większa niż 100% z uwagi na to, że respondenci mieli możliwość zaznaczenia więcej niż jedną odpowiedź)

Figure 7. Factors which according to the respondents contributed to the improvement of working conditions (the sum is bigger than 100 due to the fact that respondents could select more than one answer)

Źródło: badania własne
Source: own research



Rysunek 8. Jakość wyrobów piekarniczych i cukierniczych GS „Samopomoc Chłopska” w Koronowie w opinii respondentów

Figure 8. Quality of bakery and confectionery products offered by the “Peasant Self-Aid” Cooperative in Koronowo according to the respondents

Źródło: badania własne
Source: own research

dzięki której oferuje bardzo szeroki asortyment pozytywnie ocenianych przez konsumentów produktów piekarniczych oraz cukierniczych. Z przeprowadzonych badań wynika, że większość respondentów oceniła wysoko lub bardzo wysoko własne wyroby piekarnicze i cukiernicze, z tym, że zdecydowanie wyżej oceniane były wyroby piekarnicze (rys. 8).

Podsumowanie

Przeprowadzone badania wykazały, że pracownicy biorący w nich udział wykazywali duży stopień zadowolenia z ogólnych warunków pracy w badanej spółdzielni. Większość z nich była usatysfakcjonowana z miejsca pracy i wiązała z nim swoją dalszą przyszłość zawodową. Interesujący jest fakt, że głównym czynnikiem powodującym wybór badanej spółdzielni jako pracodawcy była bliska lokalizacja zakładu pracy względem miejsca zamieszkania, dopiero na dalszym miejscu znalazły się takie czynniki, jak pewność stałego zatrudnienia oraz możliwość wykonywania pracy zgodnie z wyuczonym zawodem. Respondenci wskazywali na korzystne zmiany, jakie były wprowadzone na ich stanowiskach pracy. Większość pracowników biorących udział w badaniu była zadowolona z wykonywanej przez siebie pracy. Wskazywali też na wysoką jakość wyrobów piekarniczych, w mniejszym stopniu wyrobów cukierniczych. Dostrzegano również zmiany związane z modernizacją i nowocześnieaniem spółdzielni, co korzystnie wpływało na warunki w miejscu świadczenia pracy.

Literatura

- Brelik A. 2002: *Identyfikacja potrzeb doradczych jako baza doskonalenia doradztwa rolniczego w Polsce*, Roczn. Nauk. SERiA, t. IV, z. 6, 16-19.
- Borkowska S. 2010: *Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym*, Acta Universitatis Lodzianis Folia, Oeconomica, 240, 5-44.
- Brzozowski B. 2008: *Podstawy gospodarki spółdzielczej. Wybrane zagadnienia.*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie, Kraków.
- Brzozowski B. 2014: *Spółdzielczość wiejska w aktywizacji środowisk lokalnych*, Zag. Dor. Roln., 4, 98-109.
- Kalinowski S. 2015: *Poziom życia ludności wiejskiej o niepewnych dochodach*, PWN, Warszawa, 82.

- Kania J., Bogusz M. 2009: *Spoleczno-ekonomiczne aspekty funkcjonowania grup producenckich w województwie małopolskim*, [w:] S. Zawisza (red.), *Rozwój przedsiębiorczości i zespolowej działalności gospodarczej w rolnictwie w świetle integracji z UE*, Wydawnictwa Uczelniane UTP w Bydgoszczy, 181-197.
- Kowalska M. 2011: *Zasoby ludzkie i kapitał kulturowy obszarów wiejskich województwa małopolskiego*, [w:] W. Knapik, M. Kowalska (red.), *Kapitał ludzki, kulturowy i społeczny a jakość życia mieszkańców obszarów wiejskich województwa małopolskiego*, Wydawnictwo Eikon Plus, Kraków, 136-153.
- Król H., Ludwicyński A. 2007: *Zarządzanie kapitałem ludzkim a konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw*, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3-4, 88-98.
- Mierzwa D. 2009: *Przedsiębiorstwo spółdzielcze – dotychczasowe doświadczenia i kierunki rozwoju*, *Rocz. Nauk Rol.*, seria G, t. 96, z. 3, 293-301.
- Nosal K., Starowicz W. 2010: *Wybrane zagadnienia zarządzania mobilnością*, *Transport Miejski I Regionalny*, 3, 26-31.
- Pawlak K. 2013: *Międzynarodowa zdolność konkurencyjna sektora rolno-spożywczego krajów Unii Europejskiej*, *Rozprawy Naukowe*, nr 448, Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, Poznań, 73-75.
- Satoła Ł. 2010: *Wybrane problemy zarządzania gminami a skuteczność pozyskiwania środków finansowych z Unii Europejskiej*, *Problemy Zarządzania*, vol. 8, nr 1, 92-107.
- Sidor-Rządkowska M. 1999: *Anty-motywacja: czyli najpowszechniejsze błędy w motywowaniu pracowników*, *Personel*, 6, 17-20.
- Roman M. 2015: *Innowacyjność elementem konkurencyjności w turystyce*, *Zesz. Nauk. Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, nr 1, t. 26, 111-119.
- Roman M., Roman A. 2015: *Agroturystyka a teoria zmian strukturalnych w gospodarce*, [w:] K. Krzyżanowska, M. Roman (red.), *Problemy rozwoju regionalnego i lokalnego w Polsce*, Wydawnictwo Urzędu Miejskiego w Pułtusku, Pułtusk, 92-104.
- Roznowski B. 2009: *Potencjał społeczny polskich przedsiębiorstw: motywacja pracowników*, *Organizacja i Kierowanie*, 2, 99-115.
- Wójcik-Karpacz A., Karpacz J. 2004: *Rynkowa motywacja pracowników a sukces organizacji*, *Współczesne Zarządzanie*, 4, 92-97.
- Wyrzykowska B. 2014: *Polski sektor spółdzielczy w latach 2001-2011*, *Zesz. Nauk. SGGW, Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, 105, 5-16.
- Zioło Z. 2006: *Rola przedsiębiorczości w podnoszeniu konkurencyjności społeczeństwa i gospodarki*, *Przedsiębiorczość – Edukacja*, 2, 10-17.
- Zioło K. 2012: *Skuteczna motywacja pracowników i jej wpływ na budowanie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa w sektorze usług turystycznych*, *Zesz. Nauk. Uniwersytetu Szczecińskiego, Ekonomiczne Problemy Usług*, 96, 337-349.

Summary

Cooperative cooperatives are still in many parts of the country the place of employment for a significant part of the population in rural and urban-rural communes. The aim of the study was to evaluate "Peasant Self-Aid" Cooperative in Koronowo as the workplace in an urban-rural commune, including identification of the factors that influenced the respondents' opinion on the choice of the examined cooperative as a workplace. The study showed that most respondents showed a high level of satisfaction with general working conditions and the work they did.

Adres do korespondencji
dr inż. Piotr Prus

Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy w Bydgoszczy
Zakład Ekonomiki i Doradztwa w Agrobiznesie
ul. Ks. Kordeckiego 20, 85-225 Bydgoszcz
tel. (52) 340 80 84
e-mail: piotr.prus@utp.edu.pl