

Anna Buchner-Jeziorska

Motywacyjna funkcja płac - rozważania socjologiczne

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 32/2, 41-51

1980

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ANNA BUCHNER-JEZIORSKA

MOTYWACYJNA FUNKCJA PŁAC—ROZWAŻANIA SOCJOLOGICZNE

Nie ma potrzeby uzasadniania znaczenia, roli i różnorodnych funkcji płac w gospodarce. Płaca jednak nie jest tylko kategorią ekonomiczną stanowiącą przedmiot zainteresowania takich nauk ekonomicznych, jak teoria, polityka i technika płac. Jej aspekty pozaekonomiczne, społeczne, są równie ważne, a ich oddziaływanie jest czasami tak silne, że właśnie czynniki i „siły” społeczne wywierają zasadniczy wpływ na kształtowanie się wysokości płac i ich zmiany. Ze względu na skomplikowany i wszechobecny w gospodarce mechanizm funkcjonowania płac nie jest on jeszcze całkowicie zbadany. Nie ulega jednak wątpliwości, że płace mają istotny wpływ na postawy i motywacje pracowników, na wydajność i efekty pracy. Płace stanowią bądź nie stanowią instrumentu pobudzającego do podnoszenia kwalifikacji, do podejmowania prac bardziej złożonych czy odpowiedzialnych (funkcja motywacyjna). Płace ponadto są mniej lub bardziej skutecznym środkiem oddziaływania na racjonalne rozmieszczenie siły roboczej i kształtowanie się jej struktury w gospodarce (funkcja społeczna). Płace będąc elementem kosztów produkcji (funkcja kosztowa) wpływają na poziom cen, a pośrednio na realność płacy (funkcja dochodowa). Zamyka się w ten sposób krąg powiązań i wzajemnych uwarunkowań między płacą, kosztami i cenami.

Technika płac zajmująca się relacją: płaca — praca, ma dwa podstawowe zadania:

— ustalenie przesłanki określenia podstawy poszczególnych elementów płac,

-- ustalenie na tej podstawie wysokości każdej z części składowych płac (płaca zasadnicza, premie, dodatki itp.).

Zadania te dotyczą wewnętrznej struktury płacy jednostkowej. Natomiast polityka płac zajmuje się wykorzystywaniem różnorodnych funkcji płac (dochodowej, kosztowej, społecznej i motywacyjnej) do realiza-

cji określonych założeń dotyczących pożądaných w gospodarce proporcji płac poszczególnych kategorii pracowników, tzn. struktury płac w gospodarce. Technika i polityka płac zajmują się metodologicznymi i technicznymi problemami określania oraz kształtowania struktury płac, zarówno jednostkowych, jak i w całej gospodarce.

Podstawą przyjęcia danych metod i sposobów ustalania płac jest teoria płac określająca istotę płacy, podstawy określania wysokości płac oraz zasady podziału dochodu narodowego, w tym wysokość globalnego funduszu płac. Są to wszystkie zagadnienia ekonomiczne, które A. Melich nazywa „finansowymi możliwościami państwa”, które to możliwości determinują wysokość globalnego funduszu płac, z tym jednak zastrzeżeniem, że podział dochodu narodowego na akumulację i spożycie posiada nie zawsze i nie tylko swoje racje ekonomiczne. W jeszcze większym stopniu czynniki pozaekonomiczne określają proporcje płac w gospodarce. Powstaje ponadto problem, na ile te racje ekonomiczne i społeczne na poziomie makro, tj. całej gospodarki, są powiązane z problemami na poziomie mikro — pracownikiem: jego postawami, motywacjami i efektami pracy. Wydaje się niemożliwe skonstruowanie racjonalnego systemu płac w gospodarce (tj. ustalenie minimalnego poziomu płac i proporcji płac) bez uwzględniania psychologicznych i socjologicznych aspektów płac. Każda praca ze względu na swoją przydatność lub niezbędność jest społecznie użyteczna, ale już nie wszystkie cieszą się jednakowym uznaniem czy szacunkiem społecznym. Płace mogą więc wzmacniać bądź osłabiać zainteresowanie poszczególnymi rodzajami prac, oddziaływać na ich rangę w społeczeństwie (prestiz), wpływać mobilizująco bądź demobilizująco na efekty i jakość pracy. Płaca jest niewątpliwie i przede wszystkim kategorią ekonomiczną, ale oprócz swego czysto ekonomicznego sensu posiada szereg różnorodnych implikacji i reperkusji społecznych, zawartych nawet w tak typowo ekonomicznej funkcji płac, jak kosztowa (np. produkcja dóbr energo i materiałochłonnych podnosi koszty produkcji nawet przy stałej wysokości płac, co nie pozostaje bez wpływu na realizację funkcji dochodowej i motywacyjnej, ze względu na zmianę cen i wysokości płacy realnej). W związku z tym płaca wydaje się być również w znacznej mierze kategorią socjologiczną. Wymiar socjologiczny płacy ma dwa podstawowe aspekty:

— płaca jako podstawowe korzyści z pracy w określonym stopniu zaspokajają cele człowieka związane z pracą, co za tym idzie w określony sposób determinuje efekty pracy (ilość i jakość wykonywanej pracy),

— dochód jest jednym z najważniejszych wyznaczników pozycji społecznej jednostki, określa więc strukturę społeczno-zawodową społeczeństwa.

Rozważania socjologiczne dotyczące pierwszego aspektu można by sprowadzić do analizy czynników jednostkowych i sytuacyjnych na poziomie zakładu pracy wyznaczających efektywność i skuteczność istniejących systemów płac (wysokości płac i ich wewnętrznej struktury oraz proporcji płac poszczególnych kategorii pracowników) w sensie wywołania bądź mobilizowania pożądaných efektów pracy.

Problemy socjologiczne związane z systemem płac w gospodarce (proporcje płac poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych) dotyczą roli dochodu z pracy w określaniu pozycji społecznej jednostki, tzn. płacy jako czynnika czy kryterium różnicowania i wartościowania ludzi w społeczeństwie.

Te dwa aspekty socjologiczne korelują z wyróżnionymi przez J. Reykowskiego wymiarami psychologicznymi płacy jako wartości: „Płaca wywiera wpływ na samopoczucie i postępowanie człowieka dzięki temu, że posiada dlań wartość. Można wykazać, co najmniej, dwa powody, ze względu na które ma ona tę wartość: po pierwsze jest ona środkiem dostępu do dóbr, czyli posiada znaczenie ekonomiczne; po drugie stanowi ona potwierdzenie własnej użyteczności jako członka społeczeństwa i własnych kompetencji, zarówno w oczach własnych, jak i otoczenia, czyli posiada znaczenie dla poczucia własnej wartości”¹.

Psychologowie i socjologowie konstruowali wiele różnorodnych modeli, które miały na celu opisywanie i wyjaśnianie zależności między płacą a efektami pracy oraz zrozumienie roli pieniądza jako czynnika motywującego. Modele te, z konieczności ograniczające się do kilku podstawowych zmiennych (różnych w poszczególnych modelach), dawały uproszczone interpretacje tego złożonego problemu, jakim jest oddziaływanie płacy na motywacje, postawy i zachowania jednostki w pracy. Założenia takich modeli zmieniały się wraz z ewolucją poglądów i refleksji o istocie człowieka oraz koncepcji na temat czynników determinujących zachowanie człowieka w ogóle, a w sytuacji pracy w szczególności. Zdaniem R. L. Opshala i M. D. Dunnette'a można wyróżnić co najmniej pięć koncepcji czy sposobów interpretacji roli płacy w oddziaływaniu na efekty pracy:

- płace jako uogólnione wzmocnienie warunkowe,
- płace jako bodziec warunkowy,
- płace jako czynnik redukujący stan niepewności,
- płace jako czynnik „higieny” wyznaczający niezadowolenie z pracy,

¹ J. Reykowski, *Płace jako regulator aktywności produkcyjnej* (maszynopis powielony).

— płace jako instrument osiągnięcia przez jednostkę pożądaných korzyści z pracy².

Cztery pierwsze koncepcje spotkały się z krytyką, zarówno w swojej warstwie teoretycznej, jak i metodologicznej (tj. metod prowadzenia badań empirycznych i sposobów formułowania wniosków). V. H. Vroom jest uważany za prekursora koncepcji płacy jako środka osiągnięcia pożądaných korzyści z pracy. W jego rozumieniu pieniądze stanowią wartość w rezultacie oczekiwanej ich instrumentalności dla osiągnięcia innych spodziewanych korzyści. Koncepcja ta zakłada orientację na różne cele (korzyści) i czyni zależność między płacą a działaniem (pracą) bardziej pośrednią. Działanie jednostki jest wypadkową wartości uzyskiwanych w trakcie tego działania i jego efektów oraz wartości oczekiwanych przez jednostkę w wyniku tego działania³. Ta instrumentalna funkcja płac akcentowana jest również przez S. Gellermana. Według niego pieniądze same w sobie nie mają wartości (wewnętrznego znaczenia), a ich siła motywująca pojawia się wtedy, gdy stają się one symbolem uzyskiwania nawet nieokreślonych korzyści (realizacji celów). „Pieniądze działają jako symbol w różny sposób dla poszczególných ludzi, a dla tej samej osoby w niejednakowy sposób w różnym czasie. Reakcja na płacę jest wypadkową doświadczenia jednostki, jej kwalifikacji, wcześniejszej sytuacji ekonomicznej, pozaekonomicznych motywów i aktualnego stanu posiadania”⁴. Badania prowadzone w tym nurcie i traktujące nagrody pieniężne (zwłaszcza płace) jako czynnik motywujący (wyznaczający zachowania pracownicze) uwzględniają dwie zasadnicze grupy zmienných:

— sytuację pracy jednostki (charakter pracy, polityka kadrowa, polityka płac: formy i systemy płac poszczególných kategorii pracowników itp.),

— cechy jednostki (kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i życiowe, preferencje, oczekiwania, percepcja nagród pieniężnych itp.).

Podstawowe konkluzje, jakie płyną z tych badań, są następujące:

— skuteczność nagród pieniężnych zależy przede wszystkim od adekwatności form płacy i charakteru pracy oraz polityki płac,

— polityka płac powinna być znana wszystkim zainteresowanym (pracownicy powinni wiedzieć za co, kiedy i w jakiej formie: płaca zasadnicza — premie — nagrody, uzyskują wynagrodzenie za określony rodzaj pracy oraz znać te zasady również w odniesieniu do pozostałych kategorii pracowników),

² R. L. Opshal, M. D. Dunnette: *Role of Financial Compensation in Industrial Motivation*, [w:] *Management and Motivation*, New York 1977.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*.

— ze zmiennych jednostkowych najistotniejszy wpływ na ocenę płacy ma postrzeganie przez jednostkę relacji: efekty pracy — płaca oraz postrzegana ważność płacy w kontekście innych nagród (korzyści czy celów związanych z pracą), a także preferencje płacowe co do form płacy i proporcji między stałą, a ruchomą częścią płac⁵.

Ta zmienna jednostkowa, jaką jest percepcja stosunku płaca — efekty pracy, zakłada ekwiwalentność tego typu wymiany w dwu wymiarach:

— równowagę między nakładami a korzyściami uzyskiwanymi z pracy przez jednostkę,

— równowagę między nakładami a korzyściami innych osób.

Ta skłonność porównywania swoich zarobków z zarobkami innych wiąże się z oczekiwaniami, że różnicom kosztów (nakładów) ponoszonych w trakcie pracy odpowiadać będą różnice w uzyskiwanych korzyściach. Jest ona psychologicznie i socjologicznie zdeterminowana: jednostki nie oczekują równej (w sensie jednakowej wysokości) płacy dla wszystkich, ale płacy sprawiedliwej, tzn. odpowiedniej do nakładów poszczególnych jednostek. Takie założenie leży u podstaw koncepcji J. S. Adamsa nazywanej teorią niesprawiedliwości. Koncepcja ta według wielu badaczy stanowi szczególny przypadek teorii dysonansu poznawczego Festingera powiązany z koncepcją wymiany G. Homansa⁶. Istotą wymiany społecznej jest maksymalizacja korzyści własnych i potrzeba sprawiedliwości. Jedno z podstawowych twierdzeń teorii wymiany zakłada, że w procesie wymiany ludzie oczekują, że między wielkościami ich nakładów i korzyści będą zachodziły podobne związki, jak między nakładami i korzyściami innych osób. Sytuacja pracy i relacja: płaca — praca, są szczególnym przypadkiem sytuacji wymiany społecznej.

„Ilekróć jednostka spostrzeża, że jej nakłady i (lub) korzyści nie są zgodne z nakładami i korzyściami innych, powstaje u niej poczucie niesprawiedliwości”⁷. Z tej formalnej definicji poczucia niesprawiedliwości wynika, że ma ono miejsce zarówno wówczas, gdy jednostka znajduje się w upośledzonej, jak i uprzywilejowanej sytuacji w porównaniu z innymi. W odniesieniu do płac teoria niesprawiedliwości przyjmuje dwa podstawowe założenia, że

— podstawową korzyścią z pracy jest płaca,

— struktura płac czyni zadość równomierności podziału korzyści materialnych z pracy, jeżeli siatka płac (struktura) należyście odzwierciedla

⁵ *Ibidem*.

⁶ N. M a j e r, *Psychologiczne aspekty sprawiedliwego wynagradzania*, „Prakseologia”, 1974, nr 3—4.

⁷ *Ibidem*.

różnice w kwalifikacjach, wykształceniu, charakterze pracy poszczególnych kategorii pracowników.

W związku z tym teoria niesprawiedliwości poszukuje odpowiedzi na następujące pytania:

- co determinuje poczucie niesprawiedliwości,
- jakie są konsekwencje poczucia niesprawiedliwości,
- jakimi sposobami można owo poczucie sprawiedliwości zmniejszyć lub niwelować.

Owo poczucie niesprawiedliwości jest subiektywną oceną przez jednostkę obiektywnych faktów, takich jak nakłady i korzyści własne oraz nakłady i korzyści innych. Te skłonności do porównań i wynikające z niej poczucie niesprawiedliwości (sprawiedliwości) jest efektem stanu względnej deprivacji. Według W. G. Runcimana osoba A znajduje się wobec osoby B w sytuacji względnej deprivacji, jeżeli

- osoba A nie posiada dobra (wartości) X,
- osoba A widzi, iż osoba B posiada dobro (wartość) X lub spodziewa się w przyszłości je posiadać,
- osoba A chce posiadać dobro (wartość) X,
- osoba A widzi, że może posiadać dobro (wartość) X⁸.

Większość sytuacji społecznych sprzyja stanom deprivacji względnej, która jest kulturowo i psychologicznie zdeterminowana, w przeciwieństwie do deprivacji bezwzględnej (pierwotnej). Deprivacja pierwotna odnosi się do zaspokajania potrzeb fizjologicznych człowieka i nie zależy od czynników psycho-społecznych (m.in. porównań z innymi ludźmi), które to czynniki określają stopień deprivacji względnej (wtórnej) wyuczanej w procesie socjalizacji.

W przypadku płacy mamy do czynienia przede wszystkim ze stanem deprivacji względnej, ale również deprivacji bezwzględnej (pieniądze są podstawową zaspokajania potrzeb fizjologicznych). „W tych przypadkach, gdy deprivacja bezwzględna nie jest wysoka, lecz polega na stałym niedoborze ważnych (podstawowych) dóbr, wartość pracy jest potencjalnie wysoka”⁹. Wydaje się jednak, że deprivacja bezwzględna w przypadku płacy jest znacznie łatwiejsza do zniwelowania, np. przez manipulowanie płacą minimalną lub (i) cenami podstawowymi artykułów, niż deprivacja względna: „deprivacje wtórne są mniej ograniczone i określone niż deprivacje pierwotne, stąd też znacznie trudniej je zredukować: deprivacje pozycyjna i pieniężna wydają się prawie niemożliwe do wyeliminowania”¹⁰.

⁸ A. Jankowska, *Problem sprawiedliwości społecznej*, „Studia Socjologiczne”, 1974, nr 2.

⁹ Reykowski, *op. cit.*

¹⁰ J. H. Kunkel, R. H. Nagasawa, *A Behavioral Model of Man*, „American Sociological Review”, 1973, nr 5.

Rodzaje i intensywność potrzeb jednostki uzależnione są od stopnia jej deprywacji, zaś wartość płacy zależy od tego, w jakim zakresie pozwala ona jednostce zaspokajać jej różnorodne potrzeby (fizjologiczne, społeczne itp.) związane z pracą. „Zgodnie z założeniami teorii motywacji można się spodziewać, że wartość płacy (w teorii motywacji mówiliby się w tym kontekście o jej użyteczności) uzależniona będzie od wielkości potrzeb (czyli od wielkości napięcia motywacyjnego) oraz od tego, w jakim stopniu płaca zdolna jest zaspokoić te potrzeby (czyli od jej wielkości gratyfikacyjnej)”¹¹.

Wartość płacy zależy od stopnia, w jakim zaspokaja ona potrzeby jednostki, te zaś zależą nie tylko od cech jednostki, ale również od sytuacji społecznej, w której jednostka funkcjonuje i działa. Z wielu badań przyjmujących za punkt wyjścia teorię niesprawiedliwości wynika, że percepcja korzyści ma społeczne uwarunkowania i zależy od przynależności grupowej jednostki: „grupy różnią się między sobą nie tylko odmiennymi systemami wartości, ale również sytuacją życiową swoich członków, co powoduje międzygrupowe różnice rodzaju i stopnia niesprawiedliwości”¹². W teorii niesprawiedliwości istotną rolę odgrywają również grupy odniesienia, tzn. te, które stają się przedmiotem porównań ich nakładów i korzyści z nakładami i korzyściami własnymi jednostki. Mogą to być zarówno te grupy, których jednostka jest członkiem, jak i te, do których jednostka aspiruje, czy te, które odrzuca¹³. Różnice w poczuciu niesprawiedliwości występujące na poziomie grup nakładają się na różnice jednostkowe. Systemy wartości, postawy jednostki, jej doświadczenia i kwalifikacje oraz działania i oczekiwania nie pozostają bez wpływu na percepcję i ocenę jej sytuacji pracy. W zależności od tych czynników poszczególne elementy danej sytuacji będą dla jednostki posiadały mniejsze lub większe znaczenie. Jak wynika z badań L. Festingera i L. W. Grunfielda, „osoby, które ponoszą w danej sytuacji wysokie nakłady, mają tendencję do przeceniania uzyskiwanych korzyści (podwyższanie wartości korzyści w takiej sytuacji spowodowane jest dążeniem do redukcji dysonansu poznawczego)”¹⁴.

Oczekiwania jednostki w stosunku do płacy jako ekwiwalentu za pracę są nie tylko wyrazem określonego systemu wartości czy postaw, ale również efektem minionych doświadczeń w tym zakresie. Aktualne zarobki są oceniane nie tylko z punktu widzenia zgodności z aktualnymi nakładami, ale również ze względu na relację: poprzednie zarobki —

¹¹ Reykowski, op. cit.

¹² Majer, op. cit.

¹³ K. Merton, A. S. Kitt, *Przyczynki do teorii grup odniesienia*, [w:] *Zagadnienia psychologii społecznej*, Warszawa 1962.

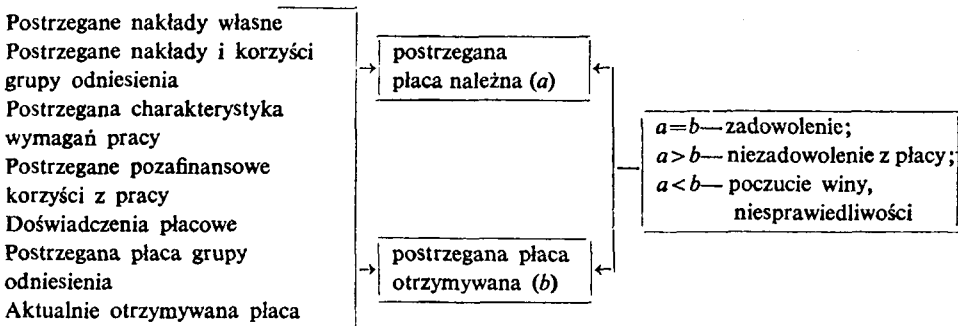
¹⁴ Majer, op. cit.

aktualne zarobki. Z badań J. R. Hinrichsa oraz S. Zedecka i P. C. Smitha wynika, że poziom zarobków otrzymywanych w przeszłości jest głównym czynnikiem określającym, jak jednostka odbiera dany przyrost płacy (znaczący dla pracownika wzrost zarobków stanowi względnie stały procent jego podstawowych zarobków)¹⁵.

Jak wynika z założeń omawianych koncepcji płacy jako środka osiągnięcia pożądaných korzyści z pracy oraz z przytoczonych wyników niektórych badań empirycznych na ten temat, aktualna ocena płacy przez jednostkę (owo poczucie sprawiedliwości bądź niesprawiedliwości) zależy od szeregu różnorodnych czynników. Ocena i zadowolenie z zarobków oraz ich siła motywująca, tzn. zakres i intensywność oddziaływania na efekty pracy, jest wypadkową co najmniej trzech podstawowych grup zmiennych:

- jednostki (cechy społeczno-zawodowe, system wartości, podstawy, preferencje płacowe, doświadczenia płacowe, sytuacja materialna itp.),
- sytuacji pracy (charakter pracy, polityka kadrowa, polityka płac),
- grupy odniesienia (inni pracownicy lub kategorie społeczno-zawodowe: ich nakłady i korzyści).

Model zawierający znaczną część tych czynników determinujących zadowolenie z zarobków zaproponował E. E. Lawler (rys. 1)¹⁶.



Rys. 1. Czynniki determinujące zadowolenie z zarobków

Do konstrukcji tego modelu E. E. Lawler wykorzystał twierdzenia dwu teorii: niesprawiedliwości i rozbieżności. W modelu podkreśla się znaczenie porównywania płacy otrzymywanej z płacą, jaką się powinno otrzymywać. Jest to podstawowe założenie teorii rozbieżności, które głosi, że zadowolenie zależy od stopnia zgodności między tym, co jednostka

¹⁵ J. R. Hinrichs, *Correlates of Employee Evaluation of Pay Increases*, „Journal of Applied Psychology”, 1969, nr 6.

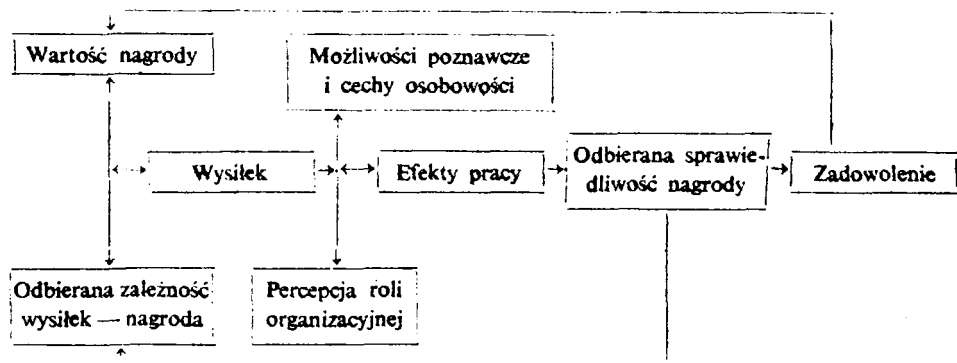
¹⁶ E. E. Lawler, *Pay and Organizational Effectiveness. A Psychological View*, New York 1971.

osiągnęła, a tym, co chciałaby (lub uważa, że powinna) osiągnąć. Porównywanie własnych nakładów i korzyści z nakładami i korzyściami innych pochodzi z teorii niesprawiedliwości.

Percepcja płacy otrzymywanej zależy przede wszystkim od aktualnie otrzymywanej płacy i poprzednich doświadczeń płacowych oraz subiektywnej oceny płac otrzymywanych przez członków grupy odniesienia. Przekonania o płacy należnej wyznaczone są przez wiele różnych czynników, z których najważniejsze to ocena własnych nakładów i poziomu wymagań zawodowych.

Z rezultatów badań przyjmujących taki schemat analizy wynika, że zadowolenie z płacy maleje, gdy rosną nakłady i wymagania, a wzrasta, gdy rośnie płaca¹⁷. Płaca, mimo że jest podstawową korzyścią z pracy, nie jest jednak jedyną korzyścią, w związku z tym dopiero suma korzyści uzyskiwanych z pracy w porównaniu z ponoszonymi nakładami stanowi czynnik determinujący samopoczucie (wymiar subiektywny — zadowolenie z pracy) i zachowania jednostki w sytuacji pracy (wymiar obiektywny — efekty pracy).

Zależności między korzyściami, nakładami i działaniami jednostki przedstawił w swoim modelu E. E. Lawler (rys. 2)¹⁸.



Rys. 2. Zależność między nagrodami (korzyściami) uzyskiwanymi w pracy a zachowaniem produkcyjnym jednostki

Zgodnie z założeniami tego modelu wysiłek wkładany przez pracownika w wykonanie zadań zależy od wartości nagród, jakie spodziewa się on osiągnąć, i jego subiektywnej percepcji prawdopodobieństwa, że wielkość nagrody zależy od wysiłku. Na efekty pracy ma wpływ nie tylko wysiłek, ale również indywidualne różnice w zdolnościach i percepcji pracownika oraz jego roli organizacyjnej. Zadowolenie z kolei

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ B. Livy, *Job Evaluation. A Critical Review*, London 1975.

wyznaczane jest przez uzyskiwane nagrody oraz subiektywne poczucia sprawiedliwości ich podziału. Między otrzymywanymi w wyniku określonych efektów pracy w przeszłości nagrodami a aktualną percepcją relacji: wysiłek — nagrody, występuje sprzężenie zwrotne. Na siebie wzajemnie oddziałują również stopień zadowolenia pracownika i subiektywne wartościowanie potencjalnych nagród.

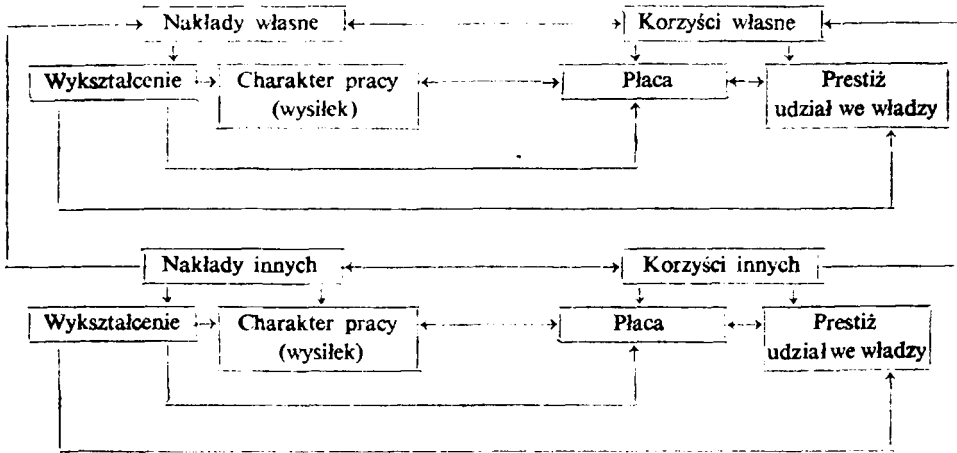
Zadowolenie traktowane jako stopień zaspokojenia potrzeb wpływa modyfikująco na ocenę nagród zaspokajających te potrzeby, powoduje, że pracownicy mogą bądź to podwyższać, bądź to obniżać wartość potencjalnych nagród uzyskiwanych z pracy, zależnie od swojej aktualnej sytuacji życiowej i zawodowej.

Tak, jak nie można traktować płacy jako wyłącznej i jedynej korzyści z pracy, tak też nie można przyjąć, że tylko wysiłek związany z wykonywaniem określonej pracy jest jedynym nakładem ponoszonym przez jednostkę. Wydaje się, że jednostka oceniając swoje nakłady uwzględnia również koszty (nakłady) poniesione z racji zdobywania określonego wykształcenia predysponującego do wykonywania takiej, a nie innej pracy. Zgodnie z jednym z założeń teorii niesprawiedliwości struktura płac czyni zadość zasadzie sprawiedliwości podziału korzyści z pracy, jeżeli należyce odzwierciedla różnice w kwalifikacjach, wykształcenia i charakterze pracy poszczególnych kategorii pracowników. W związku z tym o ocenie zarobków, i co za tym idzie o ich sile motywującej decyduje nie tylko porównanie między poszczególnymi kategoriami pracowników relacji: ich płaca — praca, tj. w obrębie zakładu pracy. Równie istotne wydaje się uwzględnianie szeroko rozumianych nakładów (w tym przede wszystkim kosztów zdobywania określonego wykształcenia) i korzyści (m.in. takich, jak prestiż zawodu, udział we władzy) poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych. Inaczej mówiąc, jednostka dokonując oceny zarobków porównuje nie tylko własną i innych sytuację pracy, ale również własną i innych sytuację społeczną. Na ocenę płacy jako ekwiwalentu za pracę ma więc wpływ nie tylko percepcja stosunku: płaca — praca, ale również postrzeganie płacy jako wyznacznika pozycji społecznej, tj. relacji płacy do innych wyznaczników pozycji, takich jak wykształcenie, prestiż czy udział we władzy (rys. 3).

Dopiero uwzględnienie tych wszystkich czynników pozwoliłoby na wyjaśnienie szeregu problemów związanych z tym, co ekonomiści nazywają motywacyjną funkcją płac, a mianowicie:

— w jakim stopniu uzyskane przez jednostkę płace są ekwiwalentem ponoszonych przez nią nakładów,

— w jakim stopniu efekty pracy jednostki są wyznaczane przez otrzymywane zarobki.



Rys. 3. Czynniki określające ocenę pracy

Jak wynika z omówionych powyżej koncepcji dotyczących płacy jako czynnika motywującego do pracy, zbudowanie modelu, który obejmowałby wszystkie zmienne determinujące ocenę i zadowolenie z płac jednostki, a w rezultacie również efekty jej pracy, jest zabiegiem bardzo skomplikowanym i, z natury swojej, upraszczającym złożoność problemów związanych z oddziaływaniem i znaczeniem płac dla jednostki. Nie oznacza to jednak, że nie należy próbować konstruować takich modeli, stanowiących następnie schemat analizy w badaniach empirycznych. Mechanizm oddziaływania płac na zachowania produkcyjne ludzi nie został jeszcze dokładnie poznany, a ponadto praktyka kierowania dostarcza wielu pytań na temat skuteczności i efektywności istniejących systemów płac. Związane to jest między innymi również z brakiem kompleksowych analiz psycho-socjologicznych dotyczących roli i funkcji płac dla jednostki. Płaca jest bowiem z jednej strony kategorią ekonomiczną, ale jej oddziaływanie na jednostkę jest psychologicznie i socjologicznie zdeterminowane. Pieniądze, w tym przede wszystkim płace, są środkiem do osiągnięcia wielu dóbr i wartości społecznie cennych i uznanych, a także są symbolem zajmowania określonej pozycji społecznej.

I te właśnie funkcje płacy w życiu społecznym w znacznej mierze, a może przede wszystkim, wyznaczają siłę bodźcową płac jako ekwiwalentu za pracę, tzn. determinują skuteczność motywacyjnej funkcji płac. Deprywacje „pieniężne” i „pozycyjne” wydają się na razie niemożliwe do usunięcia, dlatego jedyną nadzieją w coraz lepszym poznawaniu ich istoty i skutków ich występowania dla zachowań jednostek.