

Teresa J. Makowska

Motywacyjne uwarunkowania pracowniczej aktywności racjonalizatorskiej

Przegląd Socjologiczny Sociological Review 36, 155-182

1986

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.

TERESA J. MAKOWSKA – SZCZECIN

MOTYWACYJNE UWARUNKOWANIA PRACOWNICZEJ AKTYWNOŚCI RACJONALIZATORSKIEJ

W artykule pragnę przedstawić motywacyjne uwarunkowania twórczości racjonalizatorskiej w przemyśle, traktowanej jako rodzaj aktywności jednostki w sferze pracy; zamierzam tedy poszukiwać odpowiedzi na pytanie o to, co człowieka skłania do takich zachowań, co dzięki nim chce osiągnąć? Interesuje mnie też relacja między motywami a intensywnością indywidualnej aktywności twórczej, staram się empirycznie ustalić rodzaj motywów współwystępujących z wysoką aktywnością racjonalizatorską.

Zagadnienie rozważam na podstawie wyników badań nad społecznymi uwarunkowaniami pracowniczej aktywności wynalazczej¹.

WPROWADZENIE

Zagadnienie podejmuję zdając sobie sprawę z jego złożoności, z wysuwanych zastrzeżeń i dyskusji, jakie wywołuje wyjaśnianie zachowania się poprzez jego motyw². Czynię to w przekonaniu o słuszności stanowiska Madsena, że nie jest możliwe zrozumienie, wyjaśnienie ludzkiego zachowania się bez pewnej wiedzy o motywacji leżącej u jego podłoża³.

W badaniu przyjąłem ogólny schemat analizy⁴ oparty na następujących założeniach:

¹ Wspólne badania GUS-u i IFiS-u PAN przeprowadzone w końcu 1980 r. na próbie reprezentatywnej dla przemysłu uspołecznionego. Dobór próby w losowaniu warstwowym. Badaniami objęci zostali wyłącznie mężczyźni. Dobór próby, technika losowania i organizacja badań zostały szczegółowo omówiono w raporcie z badań pt. *Wynalazcy i racjonalizatorzy*, GUS, Warszawa 1982 oraz T. J. M a k o w s k a, *Spoleczne uwarunkowania wynalazczości pracowniczej w gospodarce morskiej. Wstępne wyniki badań*.

² Zob. np. S. N o w a k, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa 1970, s. 343 – 348 oraz krytyka klasycznego modelu motywacji w zastosowaniu do psychologii pracy X. G l i s z c z y Ń s k a, *Motywacja do pracy*, Warszawa 1981.

³ K. B. M a d s e n, *Współczesne teorie motywacji*, Warszawa 1980, s. 9.

⁴ Założenia teoretyczne przedstawiłam częściowo w: *Spoleczne uwarunkowania wynalazczości pracowniczej w gospodarce morskiej. Wstępne wyniki badań oraz w: Sytuacja pracy a wynalazczość pracownicza*, „Przeгляд Zachodniopomorski” 1983, nr 1 – 2.

- systemowe ujęcie relacji człowiek – otoczenie, w której człowiek, jako element środowiska jest istotą świadomą i zdolną do celowego działania⁵;
- każdy człowiek posiada zdolność wprowadzania innowacji do faktów empirycznych⁶;
- każdy zdeterminowany (celowy) akt zachowania poprzedzony jest zawsze stadium badania i zastanawiania się, które nazwać możemy definicją sytuacji⁷;
- definicja sytuacji dokonuje się poprzez pryzmat osobistych doświadczeń i dążeń jednostki i dopiero jako taka staje się wyznacznikiem zachowania⁸;
- działanie jest następstwem odczuwania niezaspokojonych potrzeb, ludzie działają dlatego, że odczuwają brak czegoś, co muszą swoim działaniem zdobyć; postawy, zachowania są instrumentalne w stosunku do potrzeb⁹.

Zachowanie jednostki wyjaśniane będzie na podstawie następującego schematu: jednostka jako osoba psychospołeczna o określonym repertuarze potrzeb, systemach wartości, dążnościach i aspiracjach, i o określonej alokacji w przestrzeni społecznej podlega oddziaływaniu przedmiotów i stanów rzeczy jako elementów, składników otoczenia zewnętrznego, sytuacji w jakiej się znajduje. Przedmioty i stany rzeczy rozumiane jako wartość stanowią bodźce, które przedstawiają dla człowieka indywidualną ważność, określającą jego reaktyw-

⁵ Zob. T. T o m a s z e w s k i, *Człowiek i otoczenie*, [w:] *Psychologia* pod red. T. Tomaszewskiego, Warszawa 1982, s. 15–17 oraz J. R e y k o w s k i, *Emocje i motywacje*, [w:] *Psychologia...*, s. 578. Jednostki ludzkie socjologowie też traktują jako systemy a zarazem podsystemy w bardziej złożonych systemach, np. A. S i c i Ń s k i, *Pojęcia „potrzeby” i „wartości” w świetle koncepcji systemu*, „*Studia Filozoficzne*” 1976, nr 12, s. 39.

⁶ Pogląd taki wyraża F. Z n a n i e c k i, *Nauki o kulturze*, Warszawa 1971, s. 362. Należy przypomnieć, iż przez innowację rozumiał Znaniński wszelkie czynności, których przebieg nie w pełni można przewidzieć w chwili ich rozpoczęcia. Podobne stanowisko zajmuje J. Szczepański, uznając zdolność do indywidualnej twórczości za istotną cechę człowieczeństwa, którą każdy człowiek różnicuje przez swoją indywidualność. Zob. *Indywidualność i twórczość*, „*Studia Filozoficzne*” 1978, nr 11/156.

⁷ Założenie to przyjmuję za W. I. T h o m a s e m, *The Unadjusted Girl*, fragment przedrukowany [w:] *Elementy teorii socjologicznych*, pod red. J. Szackiego, Warszawa 1975, s. 67 oraz za T. Tomaszewskim, *op. cit.*, s. 17.

⁸ Decyzyjny model motywacji zakłada wpływ otoczenia na podejmowane przez człowieka decyzje (1) poprzez bezpośrednio bodźcujące oddziaływanie, (2) kształtowanie reaktywności ludzi na różne pobudki (różnicowanie preferencji) oraz (3) określanie przewidywanej skuteczności własnego działania na podstawie subiektywnego odzwierciedlenia zewnętrznej sytuacji. Zob. X. G l i s z c z y Ń s k a, *Pojęcie sytuacji w decyzyjnym modelu motywacji*, [w:] *Studia nad teorią czynności ludzkich*, pod red. I. Kurcz, J. Reykowskiego, Warszawa 1975.

⁹ Za V. H. V r o m e m, *Work and Motivation*, New York 1964, nawiązano do pierwotnego modelu biologicznego, w którym pojawienie się potrzeby aktywizuje osobnika, którego postępowanie jest skierowane na osiągnięcie środków do zaspokojenia potrzeby. Zob. też X. G l i s z c z y Ń s k a, *Motywacja do pracy...*, s. 35.

ność na dany bodziec¹⁰. Przez „wartość” rozumiem za Znanieckim każdy fakt o treści empirycznej dostępnej jednostce jako członkowi grupy społecznej oraz znaczenie, ze względu na które jest lub może stać się przedmiotem działania¹¹. W tym sensie wartość ma charakter subiektywny i jako taka stanowi istotny element regulacji zachowań.

Koncepcję potrzeb przyjmuję za X. Gliszczyńską, jako odczuwanie pragnienia użytkowania pewnych przedmiotów, osiągania pewnych stanów rzeczy, pewnych sytuacji, które wywołuje napięcie¹². Napięcie przeradza się w tendencję do wykonania określonych czynności, jeżeli człowiek dostrzeże obiekt zdolny to napięcie zredukować, tj. obiekt oceniany jako posiadający wartość gratyfikacyjną i jeżeli będzie on przekonany, że w danych warunkach będzie ją mógł osiągnąć¹³.

Według Reykowskiego motywacja jest „procesem regulacji, który pełni funkcję sterowania czynnościami, tak aby doprowadziły one do osiągnięcia określonego wyniku, którym może być zarówno zmiana zewnętrznego stanu rzeczy, jak zmiana w samym sobie, czy też zmiana własnego położenia”¹⁴. Jego zdaniem regulacyjna rola motywacji polega przede wszystkim na wyborze kierunku działania, na wyborze celu. Może on przybierać jedną z trzech form: 1) wyboru określonego celu spośród pewnej liczby istniejących celów; 2) wyboru poziomu osiągnięć w zakresie określonego ogólnie kierunku działania; 3) kreowania czy koncyptowania celu¹⁵.

Terminami tymi posługuję się w znaczeniu już opisanym.

W przyjętym przeze mnie, za T. Tomaszewskim, rozumieniu pojęcie „sytuacja” oznacza stan otoczenia człowieka i stan jego samego w określonym momencie czasu i ma dwa aspekty – stymulacyjny i zadaniowy. W aspekcie zadaniowym charakteryzowana jest jako układ wartości i możliwości, przy czym wartości to stan rzeczy, który określa kierunek aktywności człowieka, możliwości zaś to stan rzeczy, od którego zależy osiągnięcie wartości¹⁶.

W badaniach pojęcie sytuacji zawęziłam do sytuacji pracy i sytuacji określającej organizacyjne warunki twórczości¹⁷.

¹⁰ Zob. T. Tomaszewski, *op.cit.*, oraz X. Gliszczyńska, *Motywacja do pracy*,...

¹¹ W. I. Thomas, F. Znaniecki, *Chłop polski w Europie i Ameryce*, Warszawa 1976, t. I, s. 54. Zob. też M. Misztal, *Pojęcie wartości w socjologii*, „Studia Socjologiczne” 1975, nr 4.

¹² X. Gliszczyńska, *Motywacja do pracy*..., s. 33.

¹³ Zob. J. Reykowski, *op. cit.*, s. 606.

¹⁴ *Ibidem*, s. 579.

¹⁵ *Ibidem*, s. 607.

¹⁶ Zob.: T. Tomaszewski, *op. cit.* Wyróżniony przez Tomaszewskiego zadaniowy aspekt sytuacji odpowiada definicji sytuacji, jaką podają W. I. Thomas, F. Znaniecki, *op. cit.* „Sytuacja jest zespołem wartości i postaw, z którymi jednostka czy grupa ma do czynienia w procesie działalności i według których planuje się działalność i ocenia wyniki”.

¹⁷ Zob. T. J. Makowska, *Sytuacja pracy a wynalazczość pracownicza*, cyt. wyd. oraz

Przechodzę do wyjaśnienia terminów ściśle związanych ze specyfiką przedmiotu badań. W artykule posługuję się pojęciem „wynalazczości” rozumianej, jako forma aktywności, dająca się ujmować w kategoriach rzeczywistych zachowań jednostki; zachowań celowych o ukierunkowanym przebiegu, zmierzającym do osiągnięcia określonego stanu rzeczy, za który należy uznać pomysł innowacyjny¹⁸. Tak definiowana wynalazczość została na użytek badań empirycznych zoperacjonalizowana, jako dobrowolnie przez jednostkę podejmowane czynności twórcze, w wyniku których powstaje jakiś pomysł innowacyjny w dziedzinie techniki¹⁹.

W badaniach interesuje mnie najpowszechniejsza forma wynalazczości pracowniczej, to jest aktywność racjonalizatorska, traktowana jako jedna z form konkretnego zachowania się pracownika w jego środowisku pracy²⁰. W takim rozumieniu aktywność racjonalizatorska już w założeniu została powiązana z pracą człowieka a nie z zajęciami czasu wolnego, chociaż czynności twórcze są faktycznie wykonywane poza czasem pracy, skutkiem czego staje się niejako przedłużeniem aktywności zawodowej człowieka, rozszerzeniem realizowanej roli zawodowej poza wymagania organizacji przemysłowej²¹. Dodajmy, że pracę zawodową pojmujemy jako spójny zespół czynności, oparty na kwalifikacjach lub przyuczeniu, wykonywany systematycznie i w sposób trwały a zapewniający człowiekowi egzystencję materialną i pozycję społeczną²².

Definiowanie wynalazczości pracowniczej w kategoriach behavioralnych pozwala na pomiar aktywności racjonalizatorskiej na podstawie liczby projektów zgłoszonych w umownej jednostce czasu. Ten zakres aktywności pracownika jest systematycznie rejestrowany w jego miejscu zatrudnienia. Jest to zatem

1 e j ż e: *Niektóre wewnętrzne uwarunkowania wynalazczości pracowniczej*, „Studia Socjologiczne” 1983, 3 (90).

¹⁸ Jest to definicja przyjęta przeze mnie w artykule *Niektóre zewnętrzne uwarunkowania wynalazczości pracowniczej*, „Studia Socjologiczne” 1983, 3 (90), którą od wcześniejszego sformułowania (*Sytuacja pracy...*), różni położenie wyraźniejszego akcentu na fakt, iż jest to zachowanie celowe.

¹⁹ Ze względu na kryterium nowości myśli w nim zawartej może być zakwalifikowany, zgodnie z urzędowo przyjętym rozróżnieniem poziomów twórczości oznaczanej wspólnym terminem „wynalazczości”, jako projekt racjonalizatorski, wzór użytkowy bądź wynalazek. Zob. *Ustawa o wynalazczości*, Dz. U. nr 33, 1984.

²⁰ Wynalazczość pracownicza, to w rozumieniu *Ustawy o wynalazczości*, ta twórczość, której efektem jest pomysł innowacyjny powstały przy pomocy jednostki gospodarki społecznej albo w zakresie jej działalności i w związku z zatrudnieniem w niej.

²¹ Ciekawy moim zdaniem schemat zachowania produkcyjnego proponuje J. K u r n a ł; „pracownicza aktywność racjonalizatorska mieściłaby się w sferze „podwyższonego wykonania zadań, z którą wiąże się nagrody”. Zob. *Zarys teorii organizacji i zarządzania*, Warszawa 1969, rozdz. XVI.

²² Zob. definicje zawodu w *Encyclopedia of Social Sciences*, Vol. II, New York 1937, s. 424, a także J. S z c z e p a Ń s k i, *Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia*, Warszawa 1963, s. 199 – 200.

niezmiernie cenna informacja obiektywna, pozwalająca na pomiar indywidualnej aktywności racjonalizatorskiej. Takim pomiarem badacze nie dysponują dla innych rodzajów życiowej aktywności człowieka.

W badaniu raczej, dla których pracownik podejmuje czynności twórcze, obiektywizujące się pomysłem innowacyjnym, starano się ustalić poprzez rozpoznanie wartości, które może on osiągnąć dzięki aktywności racjonalizatorskiej. Repertuar możliwych do osiągnięcia przez twórcę wartości ustalono przyjmując jako punkt wyjścia klasyfikację potrzeb Masłowa²³. Jak wiadomo nie jest to jedyna klasyfikacja potrzeb, ale najczęściej nawiązywali do niej psychologowie pracy²⁴. Ustalając listę wartości dla celów tego badania nawiązano do ich dorobku²⁵.

W większości znanych mi badaniach empirycznych poświęconych aktywności racjonalizatorskiej respondenci byli wprost pytani o to, czym się kierowali, co ich skłoniło, że podjęli działalność racjonalizatorską²⁶. W kwestionariuszu kwestii tej poświęcono dwa pytania skategoryzowane o skali porządkowej. W ten sposób ustalono uświadomione i uznawane wartości, które dzięki twórczości racjonalizatorskiej pracownik może osiągać. Zdają sobie sprawę, że mimo to zapewne nie ustrzeżono się pewnego racjonalizowania zachowań. Zjawisko to dobrze jest znane socjologom²⁷.

²³ A. H. M a s ł o w, *Motivation and Personality*, New York 1954, rozdz. A. *Theory of Human Motivation* w tłum. polskim, [w:] *Problemy osobowości i motywacji w psychologii amerykańskiej*, red. J. Reykowski, Warszawa 1964.

²⁴ Przykładowo wspomnę klasyfikację potrzeb proponowane przez takich badaczy, jak B. M a l i n o w s k i, *Szkice z teorii kultury*, Warszawa 1958; W. I. T h o m a s, *The Unadjusted Girl*, Boston 1924 czy współczesnych polskich autorów: K. O b u c h o w s k i e g o, który wyróżnił obok potrzeb fizjologicznych i utrzymania gatunku potrzeby orientacyjne zaliczając do nich potrzebę poznania, kontaktu emocjonalnego i sensu życia – *Psychologia dążeń ludzkich*, Warszawa 1965, s. 95 i dalsze oraz koncepcje potrzeb w ujęciu systemowym A. Sicińskiego. Pojęcia „potrzeby” i „wartości” w świetle koncepcji systemu, cyt. wyd. i T. K o c o w s k i e g o, *Systemowa koncepcja repertuaru potrzeb człowieka*, „Prakseologia” 1975, nr 3–4. Ze znanych mi koncepcji jest to najbardziej rozbudowana klasyfikacja potrzeb. Autor wyróżnia 5 grup potrzeb (egzystencji, prokreacji, społecznych, funkcjonalnych, subiektywnych), z których każda obejmuje po kilka potrzeb szczegółowych.

²⁵ Zob. X. G l i s z c z y Ń s k a, *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Warszawa 1971; t e j ż e, *Motywacja do pracy...*, a także *Psychologiczne badania wartości*, [w:] *Systemy wartości w środowisku pracy*, red. X. Gliszczyńska, Warszawa 1982, a także T. T o m a s z e w s k i, *Człowiek w przemyśle*, [w:] *Pedagogika dorosłych*, K. Wojciechowski, Warszawa 1965.

²⁶ Mam na myśli badania: K. R. S z y m a Ń s k i, *Spoleczne przesłanki rozwoju działalności innowacyjnej w przedsiębiorstwie przemysłowym*, praca doktorska, WSNS, 1976; J. T u l s k i, *Postęp techniczny a wynalazczość pracownicza*, Warszawa 1973; E. T a l e j k o, *Motywy działalności racjonalizatorskiej i wynalazczej pracowników przemysłu*, Warszawa 1968.

²⁷ Zob. S. N o w a k, *Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych*, [w:] *Teorie postaw*, Warszawa 1973.

Poszukując motywacji do wysokiej aktywności twórczej postawiono respondentom pytanie o pragnienie osiągnięć w dziedzinie twórczości racjonalizatorskiej oraz o ocenę zadowolenia, jakie uzyskują dzięki pracy zawodowej. Odpowiedzi udzielano przez formułowanie ocen na skali porządkowej.

DZIAŁANIA RACJONALIZATORSKIE, OGÓLNA DYSPOZYCJA I JEJ UKIERUNKOWANIE

Racje, dla których może być podejmowana aktywność racjonalizatorska wyrażono w kategoriach wartości odniesionych do 4 rodzajów potrzeb, z których każdy przełożono na konkretne sytuacje (tab. 1). Potrzeby egzystencji opisano w pozycjach od 1 do 5, afiliacji od 6 do 10, uznania od 11 do 18 oraz poznania i rozwoju od 19 do 23. Pytanie zadawane respondentom w skrócie brzmiało: „co daje panu uprawianie twórczości wynalazczej i racjonalizatorskiej?”. Udzielenie odpowiedzi polegało na wyborze pięciu stwierdzeń, a następnie na uszeregowaniu według indywidualnej hierarchii ważności. Oceny jednostkowe przetworzono na łączną ocenę badanej populacji przez sumowanie częstości wyborów poszczególnych wartości.

Wybory twierdzeń od 1 do 18 będą interpretowane jako wskaźniki instrumentalnego pojmowania aktywności racjonalizatorskiej, a wybory od 19 do 23 jako wskaźniki przyznawania jej wartości autonomicznej. Odwołuję się w tym przypadku do stosowanego przez psychologów pracy rozróżniania wewnętrznych i zewnętrznych czynników motywacji²⁸.

Rozkład odpowiedzi przedstawiono w tabeli 1. Preferencje ustalone według rzędu ważności są następujące: I – „realizowanie zainteresowań (wskazało na tę wartość 20,8% respondentów), II – „wzbogacanie wiedzy” (12,3%), III – „ułatwienie pracy” (11,2%), IV – „satisfakcja z rozwiązania trudności” (12,9), V – „satisfakcja z tworzenia” (13,3%). Cztery z pięciu wyborów (I, II, IV i V) dotyczą wartości, które mają zdolność zaspokajania potrzeby poznania i samorealizacji, niejako tkwią w samym wykonywaniu zadania twórczego, wynikają z jego treści.

Należy zwrócić uwagę, że taki układ preferencji został wyznaczony nieznaną różnicą wskazań. Na przykład „realizowanie zainteresowań” znalazło się na I miejscu różnicą niecałych dwóch punktów, ponieważ ten sam rząd ważności 19,0% respondentów przyznało „ułatwieniu pracy”. Podobnie sprawa przedsta-

²⁸ Rozróżnienie na czynniki motywacji wewnętrznej i zewnętrznej pochodzi od F. H e r z b e r g a, *The motivation to Work*, New York 1959 oraz t e g o ż, *Work and the Nature of Man*, New York 1968. Na temat motywacji do pracy obszernie wypowiada się, podając przegląd stanowisk, X. G l i s z c z y ń s k a. Zob.: *Psychologiczne badania motywacji...*, *Motywacja do pracy...*, oraz *Psychologiczne badania wartości...*

wia się z II i dalszymi wyborami, co pozwala na wyróżnienie kolejnego układu preferencji. Tworzą go tylko trzy wartości: „ułatwienie pracy”, które zajęło I, II i III miejsce, „satisfakcja z tworzenia” i „satisfakcja z rozwiązania trudności”.

Tabela 1

Preferowane wartości przez twórców

| Lp. | Co daje twórcy działalność racjonalizatorska? | Wskazania w odsetkach | | | | | Ranga wg średniej wartości wyborów | |
|-----|---|-----------------------|-------------------|------|------|-----|------------------------------------|----|
| | | ogółem (N = 2004) | wg rzędu ważności | | | | | |
| | | | I | II | III | IV | | V |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | 5 |
| 1 | poczucie pewności, stałości zatrudnienia | 7,1 | 1,0 | 1,9 | 1,1 | 1,1 | 1,9 | 9 |
| 2 | ułatwienie pracy | 56,1 | 19,0 | 12,1 | 11,2 | 7,2 | 6,6 | 2 |
| 3 | umożliwia większy dostatek materialny | 21,2 | 4,1 | 4,6 | 5,4 | 3,4 | 3,7 | 5 |
| 4 | niewielki dodatkowy zarobek, tzw. „zaskórniaki” | 24,0 | 2,2 | 4,0 | 4,6 | 5,1 | 8,0 | 15 |
| 5 | uprawnia do dodatkowej powierzchni mieszkalnej | 0,7 | – | 0,1 | – | 0,3 | 0,3 | 16 |
| 6 | kontakty ze środowiskiem zawodowym poza zakładem pracy | 11,2 | 1,2 | 2,6 | 2,6 | 2,1 | 2,6 | 10 |
| 7 | przynależność do pracowników usprawniających pracę w zakładzie | 41,8 | 5,5 | 8,8 | 10,7 | 9,9 | 6,8 | 8 |
| 8 | uczestnictwo w konferencjach, wyjazdach specjalistycznych itp. | 3,2 | 0,1 | 0,4 | 0,5 | 0,8 | 1,3 | 21 |
| 9 | zaliczanie się do twórców nowej techniki w kraju | 6,5 | 0,4 | 0,5 | 0,9 | 1,7 | 2,8 | 22 |
| 10 | członkostwo w klubach racjonalizatorskich | 3,4 | 0,1 | 0,2 | 0,3 | 0,5 | 2,2 | 23 |
| 11 | prestż w zakładzie pracy | 17,4 | 4,1 | 4,2 | 3,1 | 3,4 | 2,5 | 4 |
| 12 | uznanie zwierzchników | 7,1 | 0,6 | 0,9 | 1,7 | 1,9 | 1,9 | 14 |
| 13 | uznanie bezpośrednich użytkowników wdrożonego projektu racjonalizatorskiego | 20,0 | 1,8 | 3,9 | 4,8 | 5,2 | 4,2 | 12 |
| 14 | uznanie współtowarzyszy pracy i kolegów | 19,9 | 1,8 | 3,1 | 4,1 | 5,2 | 5,5 | 13 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | 5 |
|----|--|------|------|------|------|------|------|----|
| 15 | uznanie rodziny, najbliższych osób | 4,3 | 0,1 | 0,4 | 0,8 | 1,2 | 1,7 | 20 |
| 16 | szacunek podwładnych | 8,4 | 0,3 | 1,1 | 1,5 | 2,0 | 3,4 | 19 |
| 17 | prestż w środowisku zawodowym poza miejscem pracy | 2,5 | 0,1 | 0,4 | 0,4 | 0,9 | 0,7 | 18 |
| 18 | poczucie, że jest się kimś znanym, popularnym w społeczeństwie | 1,1 | 0,1 | 0,3 | – | 0,2 | 0,5 | 17 |
| 19 | możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje | 50,6 | 20,8 | 11,1 | 6,8 | 6,7 | 5,1 | 1 |
| 20 | możliwość wzbogacenia wiedzy | 44,4 | 9,4 | 12,3 | 10,0 | 7,7 | 4,9 | 3 |
| 21 | możliwość wykazania faktycznych umiejętności zawodowych | 35,9 | 4,6 | 6,6 | 9,0 | 8,5 | 7,2 | 11 |
| 22 | satysfakcję z rozwiązania trudności zakładu | 53,9 | 9,5 | 10,8 | 10,4 | 12,9 | 10,3 | 7 |
| 23 | satysfakcję ze stworzenia czegoś nowego | 53,7 | 12,8 | 8,8 | 8,8 | 10,1 | 13,3 | 6 |

Jeżeli preferencje ustalać będziemy według średniej wartości wyborów, to na pięciu pierwszych miejscach znajdują się: „realizowanie zainteresowań” (wskazania 50,6% respondentów), „ułatwienie pracy” (56,1%), „wzbogacenie wiedzy” (44,4%), „prestż w zakładzie pracy” (17,4%), „dostatek materialny” (21,3%). Układ preferencji ustalony według średniej wartości wyborów różni się od dwu poprzednio omówionych. Swoją pozycję zachowało tylko „realizowanie zainteresowań”. Na pozycjach IV i V nastąpiła zmiana. Znalazła się z IV rangą potrzeba uznania, a z V potrzeba bezpieczeństwa. Tę stosunkowo wysoką rangę, przy niezbyt wysokim odsetku wskazań, zapewniła jej częstość przyznawania I i II rzędu ważności. Tym samym zmienił się rozkład wyborów odniesionych do wymiaru potrzeb.

Jak zatem można stwierdzić sposób ustalania preferencji wpływu na ich strukturę.

Sprawdzimy obecnie wpływ, jaki mają wykształcenie i miejsce w procesie pracy na preferowane wartości. Jak wykazały badania Gliszczyńskiej obydwie te cechy różnicują preferencje wartości pracy²⁹.

W celu ustalenia wpływu wykształcenia dokonano porównania preferowanych wartości w dwu grupach respondentów – twórców o wykształceniu poniżej

²⁹ X. G l i s z c z y ń s k a, *Psychologiczne badania motywacji...*, s. 156 i dalsze.

średniego (podstawowe, zasadnicze zawodowe i niepełne średnie) oraz o ukończonym wykształceniu wyższym. Układ preferencji według rzędu ważności oraz średniej wartości pięciu wyborów przedstawiony w tabeli 2 świadczy o wpływie nań poziomu wykształcenia. Preferencje ustalone według rzędu ważności wskazują, że wykształcenie wyższe przesuwają wybory w kierunku wartości zaspokajających potrzeby poznania i samorealizacji. Obydwie grupy racjonalizatorów różnią się najwyżej cenionymi wartościami, których osiągnięcie twórca wiąże ze swą aktywnością innowacyjną. W grupie racjonalizatorów o wykształceniu poniżej średniego są to warunki pracy. Struktura preferowanych wartości w tej grupie jest identyczna z tą, którą ustaliliśmy dla twórców zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (tabela 3). Jak wykazały niedawne badania organiza-

T a b e l a 2

| Preferowane wartości a wykształcenie twórców | |
|---|--|
| Rząd ważności według odsetka wskazań dla pięciu wyborów | |
| twórcy o wykształceniu poniżej średniego | twórcy o wykształceniu wyższym |
| ułatwienie pracy (27,3) | satysfakcję ze stworzenia czegoś nowego (20,4) |
| ułatwienie pracy (15,6) | satysfakcję z rozwiązania trudności zakładu (15,1) |
| ułatwienie pracy (12,2) | satysfakcję z rozwiązania trudności zakładu (12,8) |
| satysfakcję z rozwiązania trudności zakładu (11,3) | satysfakcję z rozwiązania trudności zakładu (11,5) |
| satysfakcję ze stworzenia czegoś nowego (14,3) | satysfakcję ze stworzenia czegoś nowego (14,4) |
| Ranga według średniej wartości pięciu wyborów | |
| twórcy o wykształceniu poniżej średniego | twórcy o wykształceniu wyższym |
| 1,67 – możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (49,0) | 2,36 – możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (50,6) |
| 2,35 – ułatwienie pracy (56,1) | 2,70 – prestiż w zakładzie (14,2) |
| 2,59 – możliwość wzbogacenia wiedzy (41,8) | 2,79 – satysfakcję z rozwiązania trudności zakładu (61,3) |
| 2,74 – poczucie pewności, stałości zatrudnienia (8,9) | 2,80 – satysfakcję ze stworzenia czegoś nowego (67,2) |
| 2,98 – umożliwiający większy dostatek materialny (16,5) | 2,87 – przynależność do pracowników usprawniających pracę w zakładzie (41,8) |

Uwaga: w nawiasach podano odsetek respondentów, którzy dokonali wyboru; przed stwierdzeniem średnią wartość wyborów; taki opis zastosowano we wszystkich tablicach.

cyjne i fizyczne warunki pracy należą do dość powszechnie wysoko cenionych aspektów pracy³⁰.

Układ preferencji ustalony według średniej wartości wyborów na obydwu poziomach wykształcenia tworzy inną hierarchię od opartej na kryterium rzędu ważności. Uwagę zwracają dwa fakty. Uplasowanie się na pierwszym miejscu w obydwu grupach respondentów tej samej wartości – „możliwości realizacji zainteresowań”; jednego z pięciu aspektów, których wskazanie interpretuje się jako przypisywanie twórczości racjonalizatorskiej waloru wartości autonomicznej. Odniesienie w grupie twórców o niższym poziomie wykształcenia trzech z pięciu wyborów do wartości zdolnych gratyfikować potrzeby egzystencji, a w grupie o wykształceniu wyższym do potrzeb samorealizacji. Z tym, że niski odsetek wyborów „pewności zatrudnienia”, „dostatku materialnego” i „prestżu” oznacza, że ich osiągnięcie nie jest w świadomości respondentów powszechnie związane z nagrodą „bycia” racjonalizatorem. Niezależnie od poziomu wykształcenia w najmniejszym stopniu ogólną dyspozycję do aktywności racjonalizatorskiej kształtowała instytucjonalizacja działalności racjonalizatorskiej (kluby techniki i racjonalizacji – 23 ranga) oraz przywilej dodatkowej powierzchni mieszkalnej (22 ranga) – można sądzić, iż niewielu twórcom uprawnienie to jest znane.

Tabela 3

| Preferowane wartości a funkcja w procesie pracy | |
|---|--|
| Rząd ważności według odsetka wskazań dla pięciu wyborów | |
| twórcy na stanowiskach kierowniczych | twórcy na stanowiskach inżyniersko-technicznych |
| 1 | 2 |
| możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (18,9) | możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (21,4) |
| satysfakcja z rozwiązania trudności zakładu (14,2) | możliwość wzbogacenia wiedzy (14,1) |
| przynalność do pracowników usprawniających pracę w zakładzie (13,1) | satysfakcja z rozwiązania trudności zakładu (12,5) |
| satysfakcja z rozwiązania trudności zakładu (17,3) | satysfakcja z rozwiązania trudności zakładu (12,5) |

³⁰ Z badań własnych autorki przeprowadzonych w latach 1965–1971 w przemyśle stoczniowym wynika, że nieodpowiadające oczekiwaniom standardom fizyczne i organizacyjne warunki pracy były jednym z pierwszorzędných motywów zwalniania się robotników z pracy. Z nowszych badań zob.: X. G l i s z c z y ń s k a, *Psychologiczne badania motywacji...*, s. 176 oraz D. D o b r o w o 1 s k a, *Zróźnicowanie społeczno-zawodowe a stosunek do pracy. Raport z badań nad pracownikami przemysłu elektromaszynowego w dużych miastach*, Warszawa 1983, s. 49.

| 1 | 2 |
|--|---|
| satysfakcja ze stworzenia czegoś nowego (12,1) | satysfakcja ze stworzenia czegoś nowego (13,3) |
| twórcy na stanowiskach mistrzów | twórcy na stanowiskach robotniczych |
| ułatwienie pracy (26,3) | ułatwienie pracy (26,4) |
| ułatwienie pracy (11,7) | ułatwienie pracy (15,3) |
| możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (11,7) | |
| ułatwienie pracy (16,5) | ułatwienie pracy (12,7) |
| możliwość wzbogacenia wiedzy (11,3) | satysfakcja z rozwiązania trudności zakładu (10,9) |
| satysfakcja z rozwiązania trudności zakładu (13,5) | satysfakcja ze stworzenia czegoś nowego (14,9) |
| Ranga ważności według średniej wartości pięciu wyborów | |
| twórcy na stanowiskach kierowniczych | twórcy na stanowiskach inżyniersko-technicznych |
| 2,38 – możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (51,1) | 2,25 – możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (50,1) |
| 2,54 – ułatwienie pracy (45,7) | 2,55 – możliwość wykazania umiejętności zawodowych (37,2) |
| 2,82 – satysfakcja ze stworzenia czegoś nowego (59,8) | 2,64 – możliwość wzbogacenia wiedzy (49,7) |
| 2,84 – prestiż w zakładzie pracy (14,9) | 2,71 – umożliwia większy dostatek materialny (28,1) |
| 2,85 – przynależność do pracowników usprawniających pracę w zakładzie (47,5) | 2,80 – ułatwienie pracy (40,0) |
| twórcy na stanowiskach mistrzów | twórcy na stanowiskach robotniczych |
| 2,00 – poczucie, że się jest znanym, popularnym w społeczeństwie (0,4) | 2,24 – możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (51,3) |
| 2,39 – ułatwienie pracy (70,7) | 2,31 – ułatwienie pracy (68,3) |
| 2,43 – możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (51,9) | 2,63 – możliwość wzbogacenia wiedzy (42,3) |
| 2,81 – możliwość wzbogacenia wiedzy (46,6) | 2,72 – prestiż w zakładzie pracy (20,3) |
| 2,82 – umożliwia większy dostatek materialny (15,0) | 3,06 – umożliwia większy dostatek materialny (17,7) |

Ze względu na funkcje spełniane w procesie pracy podzielono racjonalizatorów na cztery kategorie: twórców na stanowiskach kierowniczych, na stanowi-

skach inżyniersko-technicznych (objęła inżynierów nie pełniących stanowisk kierowniczych oraz techników), na stanowiskach mistrzów i na stanowiskach robotniczych. Twórcy na stanowiskach kierowniczych i inżyniersko-technicznych z aktywnością racjonalizatorską wiążą osiągnięcie podobnych wartości i przyznają im też podobne preferencje (tabela 3). Obydwie kategorie wskazały na „możliwość robienia tego co naprawdę interesuje” jako na wartość pierwszorzędną, która i według średniej wartości wyborów znalazła się na pierwszym miejscu. Znaczenie przypisywane według średniej wartości wyborów inaczej ustala na pozycjach od 2 do 4 repertuar wartości w obydwu kategoriach twórców. Kierownicy przywiązują większą od inżynierów i techników wagę do „ułatwienia pracy” i w tym zgodni są z mistrzami i robotnikami. Z rozkładu wyborów można wnosić, iż dla inżynierów i techników twórczość innowacyjna przedstawia w nieco większym odsetku walor wartości autonomicznej jak dla kierowników. Kierownicy nie podnoszą w ogóle ekonomicznego aspektu twórczości racjonalizatorskiej, co czynią pozostałe trzy kategorie respondentów, wskazują natomiast na zapewnianie prestiżu w zakładzie pracy. Na ten sam aspekt zwracają też uwagę robotnicy. Statystycznie nie znaczący odsetek mistrzów z aktywnością racjonalizatorską wiąże zaspokajanie potrzeby uznania przez zapewnienie „poczucia, że jest się znanym, popularnym w społeczeństwie”. Dla znakomitej większości mistrzów liczą się takie aspekty aktywności racjonalizatorskiej, jak: „ułatwienie pracy” i „realizacja zainteresowań”, w czym podobni są do robotników. Mistrzów i robotników w zasadzie nie różni repertuar dokonanych wyborów a tylko przypisywana im ważność.

Dla racjonalizatorów zatrudnionych zarówno na stanowiskach kierowniczych, inżyniersko-technicznych, jak i mistrzów najmniejszą wartość (23 ranga) przedstawia zinstytucjonalizowana forma aktywności racjonalizatorskiej (KTiR), dla robotników zaś przywilej dodatkowej powierzchni mieszkalnej. Na przedostatnim miejscu (22 ranga) wszystkie kategorie twórców lokują względy prestiżowe z tym, że różnią się odniesieniem. Dla kierowników będzie to środowisko zawodowe poza miejscem pracy, dla kadry inżyniersko-technicznej i robotników społeczność globalna, a dla mistrzów krąg rodzinny i najbliższych osób.

Analityczne ujęcie, które zaprezentowano powyżej, daje dość rozproszony obraz. Dlatego obecnie prześledzone zostaną wybory odniesione do grup potrzeb. Ustalony na podstawie względnej częstości wyborów, obliczonej w stosunku do łącznej liczby wskazań, układ preferencji przedstawia się następująco: potrzeby poznania i rozwoju (48,2%), egzystencji (22,1%), uznania (16,3%), afiliacji (13,4%).

Wprawdzie ze względu na liczbę haseł (23) założono możliwość pięciu wyborów, to trzy pierwsze wybory uznano za wystarczające dla syntetycznej prezentacji wyników. We wszystkich trzech wyborach uzyskano tę samą kolejność: potrzeby poznania i rozwoju, egzystencji, uznania i afiliacji. Z tym, że

w pierwszej grupie potrzeb zaznaczyła się malejąca część wskazań przy drugim – i trzecim wyborze, a w przypadku pozostałych trzech grup – rosnąca. Potrzeby egzystencji wskazywano dwukrotnie częściej jako drugo- i trzecioplanowe.

Ani wykształcenie, ani sprawowana funkcja zasadniczo nie zmieniły tego układu preferencji. Uwzględnienie tych cech twórców wprowadziło jedynie różnice częstości wskazań; ze wzrostem poziomu wykształcenie rośnie (z 40,6% do 53,1%) odsetek wskazań na potrzeby poznania i rozwoju, a maleje na potrzeby egzystencji (z 25,1% do 18,9%) i uznania (z 20,7% do 14,5%). Na potrzeby poznania i rozwoju częściej wskazywali kierownicy (50,4%) oraz inżynierowie i technicy (51,5%) od mistrzów (47,4%) i robotników (45,7%).

Poziom wykształcenia wpłynął tylko na kolejność pierwszoplanowych potrzeb, przesuwając u twórców z wykształceniem wyższym potrzeby afiliacji na miejsce trzecie, przed potrzeby uznania; natomiast bardzo wyraźnie kształtując częstość wskazań, która jest znacząco wyższa przy potrzebach poznania i rozwoju, i to niezależnie od rzędu ważności, a niższa przy potrzebach egzystencji, z wyjątkiem wyboru trzeciorzędnego, gdy twórcy o wykształceniu wyższym o jeden punkt przewyższają odsetkiem wskazań.

Funkcja spełniana przez racjonalizatorów w procesie pracy w sposób wyraźniejszy, jak wykształcenie, różnicuje preferencje. We wszystkich kategoriach przy malejącym odsetku kolejnych wskazań na czele pierwszo-, drugo- i trzeciorzędnych wyborów znalazły się potrzeby poznania i rozwoju (tab. 4).

Tabela 4

Hierarchia preferencji potrzeb a funkcja w procesie pracy

| Kolejność wyborów Grupa potrzeb | Funkcje w procesie pracy [w odsetkach] | | | |
|------------------------------------|--|------------------------|------------|-----------|
| | kierownicze | inżyniersko-techniczne | mistrzowie | robotnicy |
| pierwszoplanowe: | | | | |
| potrzeby poznania i rozwoju | 60,2 | 63,6 | 53,0 | 52,9 |
| potrzeby egzystencji | 22,9 | 20,6 | 30,8 | 31,1 |
| potrzeby afiliacji | 11,1 | 6,9 | 6,4 | 6,4 |
| potrzeby uznania | 5,8 | 8,9 | 9,8 | 9,8 |
| drugoplanowe: | | | | |
| potrzeby poznania i rozwoju | 51,6 | 54,5 | 50,2 | 44,8 |
| potrzeby egzystencji | 20,5 | 21,7 | 20,7 | 26,9 |
| potrzeby uznania | 14,1 | 9,9 | 17,0 | 16,2 |
| potrzeby afiliacji | 13,8 | 13,9 | 12,1 | 12,1 |
| trzecioplanowe: | | | | |
| potrzeby poznania i rozwoju | 44,4 | 51,6 | 43,0 | 43,2 |
| potrzeby afiliacji | 20,4 | 14,1 | 14,1 | 14,2 |
| potrzeby egzystencji | 19,3 | 20,1 | 26,6 | 23,5 |
| potrzeby uznania | 15,9 | 14,1 | 16,3 | 19,1 |

Wybory o ważności pierwszorzędnej zachowują ten sam układ dla stanowisk inżyniersko-technicznych, mistrzów i robotników, choć ustala go różna co do wielkości częstość wskazań. W miarę przesuwania się ku funkcjom bardziej związanym z bezpośrednim wytwarzaniem maleje odsetek wskazań dotyczących potrzeb rozwoju i samorealizacji a rośnie odsetek wskazań dotyczących potrzeb egzystencji. We wszystkich trzech wyborach mistrzowie i robotnicy zachowują ten sam układ preferencji, choć wyznaczony przez różną wielkość wskazań. U twórców na stanowiskach kierowniczych w wyborach drugoplanowych nieco bardziej liczą się potrzeby uznania od potrzeb afiliacji, a w wyborach trzecioplanowych te ostatnie plasują się zaraz po potrzebach rozwoju i samorealizacji.

Z przedstawionego rozkładu danych empirycznych wynika, że najbardziej znaczącym dla aktywności racjonalizatorskiej jest dążenie do gratyfikacji potrzeb poznania i rozwoju, a następnie egzystencji; potrzeby uznania, prestiżu odgrywają daleko mniejsze znaczenie niż można by się tego spodziewać.

W celu wyjaśniania zachowań innowacyjnych nie wystarczy nam poznanie, z realizacją jakich wartości wiąże się ono w świadomości twórców. Potrzebna jest też wiedza, jak tę ogólną dyspozycję płynącą z dążenia do gratyfikacji określonych potrzeb – ukierunkowuje ocena realnej sytuacji.

Informacji na ten temat miały dostarczyć odpowiedzi na pytanie „jakie problemy – zdaniem racjonalizatorów – warto przede wszystkim rozwiązać”. Pytanie zawierało dziewięć haseł, z których należało wybrać trzy i uszeregować według stopnia ważności. Tabela 5 prezentuje rozkład ocen dla całej badanej populacji racjonalizatorów.

Najczęściej wskazywano na „korzyści ekonomiczne”, a następnie na „warunki pracy” i na „usprawnienie produkcji”. Taka też ranga ważności ustalona została na podstawie średniej wartości wyborów. Pierwszy i drugi rząd ważności przyznali respondenci korzyściom ekonomicznym, jakie pomysł innowacyjny może przynieść gospodarce. Niebezpiecznie byłoby interpretować takie nastawienia racjonalizatorów, jako motywy społeczne. A to dlatego, że wysokość indywidualnej nagrody, którą otrzymuje twórca pomysłu innowacyjnego, zależy od kwoty oszczędności jaką jego zastosowanie przyniosło gospodarce³¹. Pozwala to przypuszczać, że spodziewane osobiste korzyści materialne w większym stopniu ukierunkowują działalność racjonalizatorską, aniżeli wynikałoby to z wypowiedzi respondentów na pytanie, co im daje działalność racjonalizatorska. Przez co nie chcę powiedzieć, że korzyści materialne są pierwszoplanowym motywem. Rozróżniam ogólną dyspozycję do aktywności racjonalizatorskiej od konkretnie ukierunkowanego działania. Z tego punktu widzenia nie można mówić o braku konsekwencji czy niespójności, po prostu ogólną dyspozycję do aktywności racjonalizatorskiej kształtuje w pierwszym rzędzie dążność do zaspokojenia potrzeby poznania i rozwoju, a ukierunkowuje

³¹ Zob. Tabela wynagrodzeń załącznik do *Ustawy o wynalazczości*, cyt. wyd.

Tabela 5

Ukierunkowanie aktywności racjonalizatorskiej

| Lp. | Jakie problemy warto przede wszystkim rozwiązywać w działalności racjonalizatorskiej? | Wskazania [w odsetkach] | | | Ranga wg średniej wartości wyborów | |
|-----|--|-------------------------|-------------------|------|------------------------------------|-----|
| | | ogółem (N = 2004) | wg rzędu ważności | | | |
| | | | I | II | | III |
| 1 | problemy, których rozwiązanie poprzez zastosowanie projektu racjonalizatorskiego nie będzie wymagało znacznych zmian organizacyjnych w zakładzie | 12,1 | 3,7 | 3,3 | 5,0 | 4 |
| 2 | problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne | 65,2 | 34,8 | 18,6 | 11,7 | 1 |
| 3 | problemy, które nie są technicznie trudne do zastosowania | 16,4 | 3,7 | 5,9 | 6,8 | 5 |
| 4 | problemy, których rozwiązanie będzie nadawało się do szerszego upowszechnienia | 29,0 | 4,3 | 10,9 | 13,8 | 9 |
| 5 | problemy, których wdrożenie nie napotka na sprzeciwy ze strony pracowników | 12,9 | 2,1 | 4,8 | 6,0 | 7 |
| 6 | problemy, których wdrożenie nie pociągnie aktualnie zbyt dużo kosztów | 31,4 | 4,7 | 12,3 | 14,4 | 8 |
| 7 | problemy, które wynikają dla zakładu z konieczności usprawnienia produkcji | 37,4 | 10,8 | 13,3 | 13,3 | 3 |
| 8 | problemy, które mają wpływ na poprawienie warunków pracy | 64,2 | 30,4 | 20,0 | 13,8 | 2 |
| 9 | problemy, które wynikają dla zakładu z konieczności poprawienia jakości wyrobu | 30,1 | 5,3 | 10,6 | 14,3 | 6 |

ją na konkretne działanie w głównej mierze czynnik spodziewanych korzyści ekonomicznych, ale także w znacznej mierze spodziewana poprawa warunków pracy. Jeżeli wskazania na usprawnienie produkcji i na poprawę jakości wyrobu potraktować jako wspólną klasę dotyczącą potrzeb produkcyjnych zakładu, to wówczas wzgląd ten przesunie się przed korzyści ekonomiczne. Podejmowane zatem przez racjonalizatorów tematy będą wyznaczone „naciskiem” potrzeb produkcji. Ale nie utożsamiałabym tego z indywidualnym motywem działań racjonalizatorskich jako, że sytuacyjne potrzeby produkcyjne są widoczne dla każdego pracownika, ale tylko niektórych pobudzają do aktywności, tych, u

których trafiają na ukształtowaną ogólną dyspozycję do aktywności racjonalizatorskiej.

Według średniej wartości trzech wyborów respondenci przy podejmowaniu konkretnego działania w najmniejszym stopniu kierowali się tym, czy opracowane przez nich rozwiązanie będzie nadawało się do szerszego upowszechnienia. Czego także nie należy interpretować jako braku aspiracji w tym względzie ze strony twórców, lecz jako wyraz doświadczeń i realizmu³².

Tabela 6

| Ukierunkowanie aktywności racjonalizatorskiej a poziom wykształcenia | |
|--|---|
| Rząd ważności według odsetka wskazań dla trzech wyborów | |
| twórcy o wykształceniu poniżej średniego | twórcy o wykształceniu wyższym |
| problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (38,6) | problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (48,8) |
| problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (18,7) | problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (24,5) |
| problemy, których wdrożenie nie pociągnie aktualnie zbyt dużo kosztów (14,8) | problemy, które wynikają z konieczności poprawienia jakości wyrobu (18,9) |
| Ranga według średniej wartości trzech wyborów | |
| twórcy o wykształceniu poniżej średniego | twórcy o wykształceniu wyższym |
| 1,60 – problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (66,4) | 1,47 – problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (73,7) |
| 1,74 – problemy, które wynikają z konieczności usprawnienia produkcji (34,5) | 2,02 – problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (59,8) |
| 1,79 – problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (57,1) | 2,09 – problemy, których rozwiązanie nie będzie wymagało znacznych zmian organizacyjnych w zakładzie (12,8) |

³² Organizowane przez WKTiR giełdy projektów wynalazczych i lokalne inicjatywy wydawania biuletynów informacyjnych nie rozwiązały problemu rozpowszechniania projektów wynalazczych, który tkwi w braku zainteresowania przemysłu. Obszernie na ten temat pisze A. Gniazdowski, w artykule *Motywacyjne uwarunkowania procesu innowacyjnego*, [w:] *Bodźce wdrażania postępu techniczno-organizacyjnego w przedsiębiorstwie*, pod red. J. Mujzela, Warszawa 1977, a także w książce *Badania – wdrażania. Rola placówek n-b we wdrażaniu innowacji technicznych*, Warszawa 1977.

Realizm badanych wyraża się też w tym, że częściej wskazują na „konieczność usprawnienia produkcji” aniżeli na „konieczność poprawienia jakości wyrobu”, jako na czynniki ukierunkowujące ich działania innowacyjne. Po prostu w swoim działaniu przystosowują się do presji systemu ekonomiczno-społecznego przede wszystkim na ilościowe wykonywanie zadań produkcyjnych.

Kierunek realizacji nastawienia twórczego u respondentów o wykształceniu poniżej średniego (tabela 6) wyznacza w pierwszym rzędzie spodziewana poprawa warunków pracy, czyli nastawienie na ułatwienie pracy sobie i innym zatrudnionym w produkcji (zob. tabela 7 – zatrudnieni na stanowiskach robotniczych). Jako drugorzędne i trzeciorzędne wymienia się „korzyści ekonomiczne” i „koszty wdrożenia”. Według średniej wartości wyborów spodziewana poprawa warunków pracy znalazła się też na miejscu pierwszym a korzyści ekonomiczne na trzecim, poprzedzone przez usprawnienie produkcji. U twórców o wyższym wykształceniu „korzyści ekonomiczne” okazały się czynnikiem podstawowym i to zarówno według rzędu ważności, jak i według średniej wyborów. Takie samo wysokie znaczenie przypisane im zostało przez kadrę kierowniczą oraz przez inżynierów i techników (zob. tab. 7). Wprowadzenie klasy „potrzeby produkcyjne zakładu” nie zmienia kolejności wyborów u twórców o niższym poziomie wykształcenia, natomiast u twórców o wyższym wykształceniu przesuwa je przed korzyści ekonomiczne i warunki pracy.

Jak sądzę, na uwagę zasługuje też, dość powszechne wśród twórców o wyższym wykształceniu, kierowanie się przy podejmowaniu konkretnych działań innowacyjnych dążeniem do spodziewanej poprawy warunków pracy. Zachowanie takie może być następstwem służbowej odpowiedzialności tej kategorii twórców za istniejące w podległym zakładzie (wydziale) warunki pracy. Ku takiej interpretacji skłania odniesienie wypowiedzi do funkcji spełnianej przez racjonalizatorów w procesie pracy (tab. 7). Niezależnie od poziomu wykształcenia najmniejszy wpływ na ukierunkowanie aktywności racjonalizatorskiej mają: jakość wyrobu (9 ranga), koszty wdrożenia innowacji (8 ranga) oraz upowszechnienie innowacji (7 ranga).

Na ukierunkowywanie twórczości racjonalizatorskiej respondentów przez spełnianą funkcję wskazuje też fakt, że kadra kierownicza konsekwentnie podaje usprawnienia produkcji; natomiast inżynierowie i technicy nie sprawujący funkcji kierowniczych, jako jedyni stwierdzali, że ich działalność racjonalizatorską ukierunkowuje dążenie do „poprawienia jakości wyrobu”. Tak z ogólnej liczby wyborów (30,1%) jak i z nadawanej hierarchii ważności należy wnosić, że ambicje techniczne nie są zbyt powszechne i liczące się wśród kadry inżyniersko-technicznej. Działanie innowacyjne mistrzów i robotników ukierunkowywane jest przede wszystkim przez spodziewaną „poprawę w warunków pracy”. U pierwszych zachowanie takie, można przypuszczać, wypływać będzie – podobnie jak u kadry kierowniczej – z zakresu obowiązków służbowych, a u drugich z

Ukierunkowanie aktywności racjonalizatorskiej a funkcja w procesie pracy

Rząd ważności według odsetka wskazań dla trzech wyborów

| twórcy na stanowiskach kierowniczych | twórcy na stanowiskach inżyniersko-technicznych |
|---|--|
| <p>problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (43,1)</p> <p>problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (25,2)</p> <p>problemy, które wynikają z konieczności usprawnienia produkcji (17,1)</p> | <p>problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (42,2)</p> <p>problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (25,2)</p> <p>problemy, które wynikają z konieczności usprawnienia produkcji (15,8)</p> |
| twórcy na stanowiskach mistrzów | twórcy na stanowiskach robotniczych |
| <p>problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (41,3)</p> <p>problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (25,2)</p> <p>problemy, których rozwiązanie nie będzie wymagało znacznych zmian organizacyjnych w zakładzie (17,3)</p> | <p>problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (36,9)</p> <p>problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (18,9)</p> <p>problemy, które nie są technicznie trudne do zastosowania (16,0)</p> |
| Ranga według średniej wartości wyborów | |
| twórcy na stanowiskach kierowniczych | twórcy na stanowiskach inżyniersko-technicznych |
| <p>1,53 – problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (68,8)</p> <p>1,69 – problemy, które wynikają z konieczności usprawnienia produkcji (45,4)</p> <p>1,91 – problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (63,0)</p> | <p>1,57 – problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (71,7)</p> <p>2,11 – problemy, które wynikają z konieczności usprawnienia produkcji (39,8)</p> <p>2,11 – problemy, których rozwiązanie nie będzie wymagało znacznych zmian organizacyjnych w zakładzie (12,7)</p> |
| twórcy na stanowiskach mistrzów | twórcy na stanowiskach robotniczych |
| <p>1,54 – problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (66,5)</p> <p>1,79 – problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (69,5)</p> <p>1,99 – problemy, które wynikają z konieczności usprawnienia produkcji (69,5)</p> | <p>1,66 – problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (68,2)</p> <p>1,70 – problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści (56,8)</p> <p>1,96 – problemy, których rozwiązanie nie będzie wymagało znacznych zmian organizacyjnych w zakładzie (11,5)</p> |

chęci usunięcia osobiście doznawanych niedogodności, czyli będzie dyktowane przez bezpośrednio odczuwaną potrzebę komfortu pracy.

W najmniejszej mierze ogólna dyspozycja do zachowań innowacyjnych ukierunkowywana jest u twórców na stanowiskach kierowniczych przez: spodziewaną poprawę jakości wyrobu (9 ranga), spodziewany sprzeciw pracowników przy wdrażaniu innowacji (8), upowszechnienie innowacji (7); na stanowiskach inżyniersko-technicznych przez spodziewany sprzeciw pracowników przy wdrażaniu innowacji, koszty jej wdrażania oraz upowszechnienie; na stanowiskach mistrzów i robotników przez upowszechnienie innowacji, a następnie u tych pierwszych przez spodziewane trudności techniczne i poprawę jakości wyrobu, a u drugich przez koszty wdrożenia innowacji oraz spodziewany sprzeciw pracowników przy jej wdrażaniu.

Ze względu na sposób podejścia, przyjętą klasyfikację potrzeb wyniki naszych badań nie są w pełni porównywalne z badaniami wcześniejszymi. Po tym zastrzeżeniu spróbujemy je zestawić ze sobą: przy czym w naszych badaniach sięgniemy po informacje uzyskane z odpowiedzi respondentów na pytanie o osiągnięte wartości przez działania innowacyjne oraz o czynniki je ukierunkowujące.

Najpoważniejsze dotychczas badania nad motywami działalności racjonalizatorskiej i wynalazczej przeprowadził E. Talejko³³. Ustalił w nich, że motywami produkcyjnymi jako pierwszoplanowymi kierowało się 64% racjonalizatorów, osobistymi 21,5%, a społecznymi 18,5%. W drugoplanowych motywach największa częstotliwość wskazań dotyczyła motywów osobistych, a następnie społecznych i produkcyjnych. Pomijam czwartą grupę „inne”³⁴. Układ ten w pewnym stopniu został zmodyfikowany przez poziom wykształcenia i zajmowane stanowisko. W pierwszoplanowych motywach, poza produkcyjnymi, które osiągnęły najwyższą liczbę wskazań, niezależnie od poziomu wykształcenia, na osobiste motywy stosunkowo częściej wskazywali racjonalizatorzy o wykształceniu wyższym niż średnim i podstawowym, przy mniejszej częstotliwości motywu społecznego, którego częstość występowania maleje wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Motywy drugoplanowe miały przede wszystkim charakter osobisty³⁵.

³³ E. Talejko, *op. cit.* Badania przeprowadzono w 1962 r. Materiał empiryczny pochodzi z 14 zakładów przemysłowych. Zebrano go ankietą nieanonimową rozpracowaną za pośrednictwem KTiR. Otrzymano 52% zwrotów, tj. 762 ankiety, do analizy zakwalifikowano 735. Na podstawie swobodnych wypowiedzi respondentów autor wyróżnił dziewięć rodzajów motywów, z których następnie utworzył cztery grupy: motywy osobiste (nagrody, ułatwienie sobie pracy, zamilowanie, ambicje), motywy społeczne (ułatwienie innym pracy i poprawa warunków pracy, bhp), motywy produkcyjne (efekty ekonomiczne, usprawnienie produkcji i postęp techniczny, potrzeby produkcji i trudności), inne. Dla każdej grupy wyodrębnił motywy pierwszo- i drugoplanowe.

³⁴ *Ibidem*, s. 61.

³⁵ *Ibidem*, s. 69.

Stanowisko zajmowane przez racjonalizatora różnicuje występowanie zarówno motywów pierwszo- jak i drugoplanowych. Na motywy produkcyjne jako na pierwszoplanowe częściej wskazują kierownicy oraz inżynierowie i technicy od robotników i mistrzów. Ten rodzaj motywu występuje rzadziej jako drugoplanowy niezależnie od stanowiska zajmowanego przez racjonalizatora. Motywy osobiste są wśród drugoplanowych najliczniejsze³⁶.

Następnie ustalenie motywów aktywności racjonalizatorskiej zamieścił w programie badań Tulski³⁷. Opracowane wyniki podają kolejność motywów według częstości zgłaszania: poprawa warunków i bezpieczeństwa pracy (67,2%); potrzeby produkcyjne zakładu (39,0%); dodatkowe wynagrodzenie (34,9%); ambicje osobiste (13,0%); inne (19,3%). Autor odniósł też motywy do takich cech racjonalizatorów, jak wykształcenie i stanowisko.

Wszyscy racjonalizatorzy, niezależnie od poziomu wykształcenia, na pierwszym miejscu postawili warunki pracy a na ostatnim osobiste ambicje (wyluczając klasę „inne”). Różnice wystąpiły tylko w lokowaniu dwu pozostałych motywów, gdzie zaznaczył się modyfikujący wpływ wykształcenia. Twórcy z wykształceniem wyższym potrzeby produkcji potraktowali równorzędnie z warunkami pracy (61,4%), jako następne co do ważności wymieniając dodatkowe wynagrodzenie (36,1%) i osobiste ambicje (19,9%), natomiast twórcy z wykształceniem tylko podstawowym po warunkach pracy (68,1%) lokowali potrzeby produkcji i dodatkowe wynagrodzenie (ten sam odsetek wskazań – 47,2%), a następnie osobiste ambicje (9,0%)³⁸.

Niezależnie od zajmowanego stanowiska warunki i bezpieczeństwo pracy także odegrały istotniejszą rolę. I co ciekawe odnotowano znaczną przewagę wskazań przez nadzór (średni – 76,1%, wyższy i specjaliści – 70,7%) w porównaniu do robotników (48,0%). Przy lokatach pozostałych motywów zaznaczył się modyfikujący wpływ stanowiska. Robotnicy (28,6%) i nadzór wyższy (44,8%) na miejscu drugim postawili potrzeby produkcji przed motywami osobistymi – korzyściami materialnymi i aspiracjami, tylko nadzór średni osobiste korzyści materialne lokował w drugiej kolejności, przez co u tej kategorii twórców nie tak jednoznacznie zarysowały się społeczne motywy indywidualnej aktywności racjonalizatorskiej³⁹.

Autor wypowiedzi respondentów, które wskazywały na pozaekonomiczne motywy „podjęcia pracy wynalazczej” uporządkował ze względu na rodzaj

³⁶ *Ibidem*, s. 72–73.

³⁷ J. T u l s k i, *op. cit.* Było to badanie monograficzne, przeprowadzone w Hucie Warszawa. Materiału empirycznego dostarczyły odpowiedzi racjonalizatorów na rozdaną ankietę (223 ankiety, zwroty wyniosły 32,7%). Informację o motywach uzyskano z odpowiedzi na otwarte pytanie „co skłoniło do podjęcia pracy wynalazczej?”.

³⁸ *Ibidem*, s. 165.

³⁹ *Ibidem*, s. 172.

potrzeb, które mogą gratyfikować. Po tym zabiegu uzyskany obraz informuje, że działania racjonalizatorskie inspirowane są przez następujące potrzeby: ułatwienia pracy sobie i innym (41,7%), twórczości (33,2%), rozwiązywania trudności zakładu (23,3%), uznania (11,6%), a jeśli uwzględnimy też motyw ekonomiczny (34,9%), to zajmie on drugą w kolejności lokatę⁴⁰. Przy odniesieniu do wykształcenia i stanowiska stwierdzono, że zachowaniami innowacyjnymi racjonalizatorów z wyższym wykształceniem kieruje przede wszystkim „potrzeba twórczości” a pozostałymi „potrzeba ułatwienia pracy”. Podobna kolejność występuje przy odniesieniu do stanowiska twórcy – zachowaniami wyższego nadzoru kieruje przede wszystkim „potrzeba twórczości”⁴¹.

W badaniach Szymańskiego⁴² pracownicy zajmujący się racjonalizacją, zapytani wprost o motywy, wskazywali, że kierują nimi przede wszystkim: satysfakcja, zadania produkcyjne, poczucie współgospodarzenia i korzyści materialne⁴³.

Z naszych badań wynika, że podstawowym motywem aktywności racjonalizatorskiej jest dążenie do gratyfikacji potrzeby poznania i rozwoju i to zarówno w wyborach pierwszoplanowych, jak i dalszych. W tym ustalenia nasze zgodne są z wynikami badań Szymańskiego. Natomiast nie pokrywają się z znacznie wcześniejszymi w czasie ustaleniami Talejki i Tułskiego. U obydwu autorów „motywy produkcyjne” znalazły się przed „motywami osobistymi”. Przypuszczam, że zaważyło w tym przypadku różniące nas ujęcie zagadnienia oraz sposób opracowania materiału empirycznego. Talejko włączył do kategorii motywów produkcyjnych efekty ekonomiczne uzyskane z tytułu zastosowania pomysłu racjonalizatorskiego. Gdybyśmy uczynili podobnie, to potrzeby produkcyjne zakładu także dominowałyby wśród czynników ukierunkowujących aktywność twórczą. Nie może zresztą być inaczej, skoro aktywność ta ma charakter racjonalizacji pracowniczej, ściśle związanej z realizacją celów zakładu; w tej sytuacji mają szansę wdrożenia przede wszystkim te pomysły innowacyjne, które w sposób najbardziej bezpośredni przyczyniają się do ich realizacji.

Kiedy Tułski na podstawie wypowiedzi racjonalizatorów dotyczących motywów przechodzi do ustalenia potrzeb, to zdecydowanie wysuwają się przed potrzebę „udziału w rozwiązywaniu trudności zakładu” potrzeby ułatwienia pracy i twórczości, co już jest bliższe naszym wynikom⁴⁴.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 175.

⁴¹ *Ibidem*, s. 179.

⁴² K. R. S z y m a ń s k i, *op. cit.* Były to badania monograficzne, przeprowadzone w latach 1974–1975. Objęto nimi kadre inżyniersko-techniczną i robotników. Motywy ustalono na podstawie odpowiedzi na skategoryzowane pytanie o 9 hasłach, które brzmiało „dlaczego stał się nowatorem”, a ich kolejność wyznaczyły wartości punktowe uzyskane z przeliczenia odpowiedzi.

⁴³ *Ibidem*, s. 259–260.

⁴⁴ J. T u ł s k i, *op. cit.* s. 175.

Nie wykluczam, że stwierdzone różnice należałoby interpretować w kierunku zaszłych zmian w motywach racjonalizacji pracowniczej. Osiemnaście lat, a tyle dzieli badania nasze i Talejki, to dostatecznie długi czas, by mogły nastąpić przemiany w postawach. Ku nie odrzucaniu tej interpretacji skłania fakt, że w ustaleniach badania nasze nie różnią się z bliższymi nam w czasie badaniami Szymańskiego.

INDYWIDUALNA INTENSYWNOŚĆ DZIAŁAŃ RACJONALIZATORSKICH

Następna kwestia, którą podejmuję w artykule dotyczy relacji między osiąganym poziomem aktywności twórczej, jak byśmy powiedzieli między indywidualną wydajnością racjonalizatora a motywami działań innowacyjnych. Interesuje mnie, czy można ustalić rodzaj motywów sprzyjających wysokiej jednostkowej aktywności twórczej.

W celu uzyskania odpowiedzi na to pytanie posłużyłam się analizą porównawczą motywów podejmowania działań innowacyjnych przez dwie grupy racjonalizatorów – tych, którzy osiągnęli niski (1 projekt zgłoszony) i wysoki (10 i więcej) poziom aktywności twórczej. Liczebność pierwszej grupy wyniosła 538 osób a drugiej 308.

Tabela 8 prezentuje wybory czynników kształtujących w obydwu grupach respondentów ogólną dyspozycję do działań innowacyjnych. Grupy różnią się tylko drugo- i trzeciorzędnymi wyborami. Racjonalizatorzy osiągający niski poziom aktywności, jako trzeciorzędny wymienili motyw wskazujący na instrumentalną wartość działalności innowacyjnej – dzięki niej osiągają poprawę warunków pracy. Wybory dokonane przez twórców o wysokim poziomie aktywności racjonalizatorskiej dotyczą wyłącznie tego rodzaju motywów, kiedy sama twórczość racjonalizatorska jest źródłem nagrody, jest wartością autonomiczną. Wskazanie przez racjonalizatorów o niskim poziomie aktywności na trzecim miejscu na „ułatwienie pracy” wiąże się chyba z faktem, że proporcja robotników osiągających niski poziom aktywności twórczej w stosunku do wysokiego kształtuje się bez mała jak 5:1, a wśród inżynierów jak 1,5:1. Przy czym obydwie grupy różni hierarchia cenionych wartości osiąganych przez działalność racjonalizatorską (zob. tab. 3). Jak można było stwierdzić robotnicy wysoko ocenili taki aspekt działań innowacyjnych jak „ułatwienie pracy”.

Przekonamy się, czy i jakie różnice między grupami wystąpią według średniej wartości dokonanych wyborów. Ten sposób prezentacji wyników modyfikuje do pewnego stopnia poprzednio uzyskany obraz. W obydwu grupach i dla podobnego odsetka respondentów na czele wartości, które można osiągnąć przez twórczość innowacyjną znalazła się wprawdzie także „realizacja własnych

Tabela 8

| Preferowane wartości a poziom aktywności racjonalizatorskiej | |
|--|---|
| Rząd ważności według odsetka wskazań dla pięciu wyborów | |
| twórcy o niskim poziomie aktywności | twórcy o wysokim poziomie aktywności |
| możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (22,5) | możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (23,1) |
| możliwość wzbogacenia wiedzy (15,2) | możliwość wykazania umiejętności zawodowych (17,3) |
| ułatwienie pracy (14,7) | możliwość wykazania umiejętności zawodowych (15,0) |
| satysfakcję z rozwiązywania trudności zakładu (12,3) | satysfakcję z rozwiązywania trudności zakładu (16,9) |
| satysfakcję ze stworzenia czegoś nowego (15,2) | satysfakcję ze stworzenia czegoś nowego (13,3) |
| Ranga ważności według średniej wartości pięciu wyborów | |
| twórcy o niskim poziomie aktywności | twórcy o wysokim poziomie aktywności |
| 2,34 – możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (51,1) | 2,18 – możliwość robienia tego, co naprawdę interesuje (51,6) |
| 2,39 – ułatwienie pracy (61,0) | 2,52 – uznanie zwierzchników (8,1) |
| 2,43 – poczucie, że jest się znanym, popularnym w społeczeństwie (1,3) | 2,57 – prestiż w zakładzie pracy (17,6) |
| 2,60 – możliwość wzbogacenia wiedzy (48,9) | 2,63 – ułatwienie pracy (33,6) |
| 2,73 – prestiż w zakładzie pracy (16,7) | 2,67 – możliwość wzbogacenia wiedzy (38,3) |

zainteresowań”, ale już począwszy od drugiego miejsca wystąpiły różnice. U twórców o niskim poziomie aktywności wyraźniej zaznaczył się zespół motywów wyznaczających ogólną tendencję do podejmowania działań innowacyjnych. Dla ponad połowy respondentów stanowi go realizacja zainteresowań i spodziewane ułatwienie pracy (dwie pierwsze rangi) oraz dla bez mała połowy (48,9%) możliwość wzbogacenia wiedzy (czwarta ranga); powszechność względu prestiżowego jest mała, zwłaszcza jeśli odniesienie stanowi społeczność globalną (1,3%). U twórców o wysokim poziomie aktywności wzgląd na prestiż spełnia większą rolę (druga i trzecia ranga) przy odniesieniu wyłącznie do społeczności zakładu pracy (8,1% i 17,6%). Można rzecz tę tłumaczyć tym, że do im szerszej społeczności odnoszony jest prestiż, tym mniej odczuwalne, zauważalne staje się prestiżotwórcze znaczenie aktywności racjonalizatorskiej. W grupie twórców o wysokiej aktywności wybory ponad 1/3 respondentów przyznały czwartą rangę

spodziewanemu „ułatwieniu pracy”, a piątą „wzbogaceniu wiedzy”; na takiej kolejności zaważyła śladowa różnica wartości punktowej (0,04).

Obydwie grupy zgodnie wyznaczyły ostatnie miejsce (23 ranga) zinstytucjonalizowaniu aktywności racjonalizatorskiej (K TiR). Tak konsekwentne przypisywanie przez respondentów temu stanowi rzeczy ostatniej rangi może oznaczać brak poczucia identyfikacji grupowej twórców bądź też brak dostrzegania korzyści z takiej formy zinstytucjonalizowania aktywności racjonalizatorskiej. Dalsze dwie kolejne najmniej znaczące wartości, to wśród racjonalizatorów o niskiej aktywności uprawnienie do dodatkowej powierzchni mieszkalnej (22 ranga) oraz sformalizowane formy kontaktów grupowych – konferencje, wyjazdy specjalistyczne itp. (21 ranga), a wśród racjonalizatorów o wysokiej aktywności identyfikacja grupowa „twórców nowej techniki w kraju” i uznanie społeczności globalnej.

Odniesienie aktywności twórczej do grup potrzeb okaże, zarówno na poziomie niskim, jak i wysokim, bardzo wyraźną przewagę dążeń racjonalizatorów do gratyfikacji potrzeby poznania i rozwoju (50,0% i 51,3% wszystkich wskazań) i to niezależnie od rzędu ważności (pierwsze czy następne wybory). Dopiero po nich lokują się potrzeby egzystencji, na które częstość wskazań jest o połowę mniejsza (24,6% i 22,9%). Zaznaczyła się też malejąca częstość wskazywania na potrzebę uznania, prestiżu (13,7% i 12,7%) i podobnie na zaspokojenie potrzeby afiliacji (11,7% i 13,1%). Obydwie grupy racjonalizatorów różni tylko nieznacznie częstość wskazań, która zmienia lokatę tylko potrzeby afiliacji, przesuwając jej zaspokojenie u twórców o wysokiej aktywności przed potrzebą uznania.

Rezultat porównania obydwu grup ze względu na czynniki ukierunkowujące ich aktywność racjonalizatorską przedstawiono w tabeli 9. Odczytujemy z niej, że twórcy o niskim poziomie aktywności podejmują przede wszystkim problemy, z których rozwiązaniem wiążą oczekiwanie poprawy warunków pracy; jako drugorzędny wymieniając korzyści ekonomiczne. Odwrotną kolejność mają wskazania twórców o wysokim poziomie aktywności racjonalizatorskiej. Można przypuszczać, iż w takiej hierarchii wyraża się wpływ doświadczenia, ale też i funkcji spełnianej przez racjonalizatorów w procesie pracy, jak to już wcześniej sugerowano, jako że wyższą aktywnością od pozostałych kategorii odznaczają się inżynierowie.

Obydwie grupy racjonalizatorów różni trzeciorzędny wybór – pierwsi wskazują konieczność „poprawienia jakości wyrobu”, drudzy konieczność „liczenia się z kosztami wdrożenia innowacji”. W obydwu grupach nie są to poglądy zbyt powszechne (15,2% i 14,9%); przy kolejnych wyborach maleje częstość wskazań.

Drugi sposób prezentacji – rangowanie według średniej wyborów – ujednolica opinie twórców odnośnie do kolejności dwu pierwszych czynników ukierunkowujących działanie innowacyjne. W obydwu grupach są to: korzyści

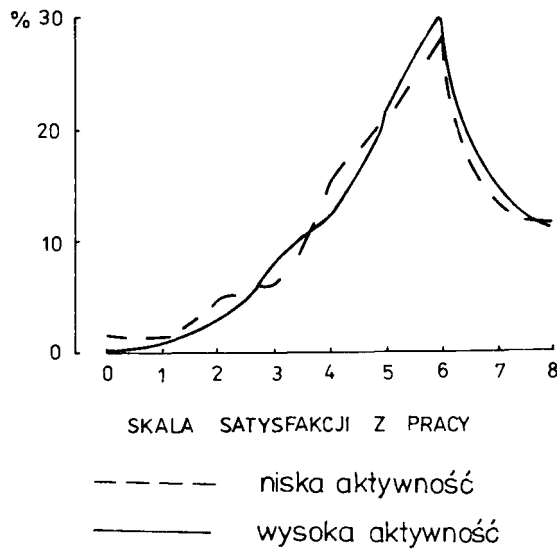
Tabela 9

| Ukierunkowanie aktywności racjonalizatorskiej a jej poziom | |
|--|--|
| Rząd ważności według odsetka wskazań dla trzech wyborów | |
| twórcy o niskim poziomie aktywności | twórcy o wysokim poziomie aktywności |
| problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (33,8) | problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (39,6) |
| problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (20,8) | problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (20,4) |
| problemy, które wynikają z konieczności poprawienia jakości wyrobu (15,2) | problemy, których wdrożenie nie pociągnie aktualnie zbyt dużo kosztów (14,9) |
| Ranga ważności według średniej wartości trzech wyborów | |
| twórcy o niskim poziomie aktywności | twórcy o wysokim poziomie aktywności |
| 1,50 – problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (60,8) | 1,61 – problemy, których rozwiązanie może przynieść gospodarce znaczne korzyści ekonomiczne (69,5) |
| 1,71 – problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (67,8) | 1,78 – problemy, które mają wpływ na poprawę warunków pracy (64,3) |
| 2,01 – problemy, które wynikają z konieczności usprawnienia produkcji (36,4) | 2,09 – problemy, których wdrożenie nie napotyka na sprzeciw ze strony pracowników (11,4) |

ekonomiczne i warunki pracy. Różni je dopiero czynnik, który znalazł się na miejscu trzecim. Dla twórców o niskim poziomie aktywności racjonalizatorskiej jest to konieczność „usprawnienia produkcji”, a dla tych o wysokim liczenie się „ze sprzeciwem ze strony pracowników”. Zarówno przy jednym, jak i drugim sposobie prezentacji wyborów twórcy o wysokim poziomie aktywności racjonalizatorskiej jako trzeciorzędne podają liczenie się z ograniczeniami możliwości wdrożenia innowacji; czyli wskazują, że unika się podejmowania tych tematów, których rozwiązanie nie miałyby szans wdrożenia. To realistyczne zachowanie jest niewątpliwie wynikiem kumulujących się doświadczeń własnych i kolegów.

Jeżeli do rozważań wprowadzić, jak to uczyniono poprzednio, względy dotyczące „potrzeb produkcyjnych zakładu”, to w obydwu grupach racjonalizatorów będą one stanowiły trzeci czynnik ukierunkowujący ich aktywność twórczą, którego znaczenie rośnie przy drugo- i trzecioplanowych wyborach.

Na trzech miejscach ostatnich pod względem znaczenia znalazły się w obydwu grupach te same czynniki lecz lokowane w innej kolejności. Są to – w nawiasach podaje się rangi zaczynając od racjonalizatorów o niskiej aktywności



Rys. 1. Satysfakcja z pracy a poziom aktywności racjonalizatorskiej

– upowszechnienie innowacji (9 i 7), jakość wyrobu (8 i 9) oraz koszty wdrożenia innowacji (7 i 8).

Jak wskazuje przeprowadzona analiza, badania nasze nie wykazały by rodzaj motywacji wpływał w sposób wyraźny, jednoznaczny na indywidualny wysiłek, na indywidualną wydajność twórczą racjonalizatora.

W badaniach Talejki zarysował się wyraźniejszy, jak w naszych badaniach, związek między rodzajem motywu a poziomem aktywności racjonalizatorów. W pierwszoplanowych motywach, choć u racjonalizatorów o niskim i wysokim poziomie aktywności układ jest taki sam, wystąpiła wyraźna przewaga częstości wskazań motywu produkcyjnego przez racjonalizatorów o niskim poziomie aktywności. Podobnie wyraźna przewaga, ale w drugoplanowych motywach, które układem różnią obydwie grupy, wystąpiła przy częstości wskazań motywów osobistych przez racjonalizatorów o wysokiej aktywności⁴⁵. Natomiast u Tulskiego zależność nie jest tak wyraźna. Nie występuje zmiana układu motywów, tylko wraz z wzrostem poziomu aktywności rośnie rola wszystkich motywów, ale najwyraźniej, bo prawie 6-krotnie, wzrasta znaczenie motywów osobistych⁴⁶.

Jednym ze składników procesu motywacyjnego – procesu regulującego działania człowieka – jest wielkość napięcia motywacyjnego. A tę m.in. kształtuje poziom aspiracji, czyli wielkość osiągnięć jaką jednostka sobie

⁴⁵E. Talejko, *op. cit.*, s. 80–81.

⁴⁶J. Tułski, *op. cit.*, s. 173.

wyznacza w zakresie określonego ogólnie kierunku działania⁴⁷. Dlatego poszukując odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki kształtują indywidualny wysiłek twórczy racjonalizatorów, postanowiono odnieść go do poziomu aspiracji twórczych respondentów. Poziom aspiracji mierzono dziewięciopunktową skalą o wartościach skrajnych – „drobne projekty racjonalizatorskie” (1 pkt.) i „wynałazki o światowym znaczeniu” (9 pkt.)⁴⁸.

Wyższą aktywność twórczą wykazali respondenci, którzy pragnienie osiągnięć w twórczości racjonalizatorskiej lokowali w górnych wartościach skali (tab. 10). W ten sposób empirycznie zweryfikowano zależność indywidualnego wysiłku twórczego racjonalizatora od dążenia do osiągnięcia pożądanego rezultatu – stwierdzono, że wyższy poziom aspiracji twórczych sprzyja pobudzaniu pracowników do większej aktywności racjonalizatorskiej.

T a b e l a 10

Aspiracje twórcze a aktywność twórcza racjonalizatorów

| Aspiracje twórcze racjonalizatorów | Aktywność twórcza | |
|---------------------------------------|-------------------|--------|
| | niska | wysoka |
| poziom: | | |
| niski (1 – 3) | 17,2 | 6,8 |
| średni (4 – 6) | 53,2 | 43,8 |
| wysoki (7 – 9) | 29,6 | 49,4 |

Odsetki obliczono przyjmując za podstawę zmienną ilościową.

Ostatnią kwestię, którą starano się wyjaśnić na podstawie zgromadzonego materiału empirycznego stanowiła hipoteza, że zadowolenie, satysfakcja z pracy wyzwała u pracowników postawę aktywną, twórczą, prowadzi do zwiększenia zaangażowania się w wykonywanie zadań. Przyjęto, że aktywność racjonalizatorska będzie wyrażała postawę zaangażowania w realizację zawodowej roli pracownika. Ocenę ogólnej satysfakcji z pracy, wyrażaną na skali od „brak” (0 pkt.) do „bardzo duże zadowolenie” (8 pkt.), zestawiono z osiąganym przez racjonalizatorów poziomem aktywności twórczej. Krzywa aktywności (rys. 1) wskazuje, że indywidualny wysiłek twórczy racjonalizatorów nie jest skutkiem doznawanej satysfakcji z pracy.

*

*

*

⁴⁷J. R e y k o w s k i, *op. cit.*, s. 586.

⁴⁸Autorką pytania była W. Bortel.

Przedstawione wyniki badań empirycznych pozwalają na wyprowadzenie kilku ogólniejszych wniosków.

Wykazują, że motywacyjne uwarunkowania działań racjonalizatorskich znajdują odniesienie do wszystkich podstawowych potrzeb człowieka. Ale też, iż ogólną dyspozycję do działań racjonalizatorskich w głównej mierze kształtuje dążenie do zaspokojenia potrzeby poznania i rozwoju, i to niezależnie od poziomu wykształcenia i funkcji w procesie pracy. Cechy te wpływają na stopień ważności i powszechności gratyfikowania potrzeby poznania i rozwoju. Zaspokojenie potrzeb egzystencji (wynagrodzenie za projekt, komfort warunków pracy) odgrywają rolę drugoplanową zarówno dla racjonalizatorów robotników jak i kierowników, co przeczy obiegowemu pogładowi o dominacji tych motywów w działaniu racjonalizatorskim pracowników.

Kierunek działaniu racjonalizatorskiemu nadaje w przeważającej mierze взгляд na sytuacyjne potrzeby produkcji i na spodziewane efekty ekonomiczne. Projekty dotyczące oszczędności przeważają w całej działalności racjonalizatorskiej⁴⁹. Wykształcenie i funkcja w procesie pracy wyraźniej kształtują ukierunkowanie od ogólnej dyspozycji do działań racjonalizatorskich.

Nie udało się stwierdzić jednoznacznej, wyraźnej zależności między rodzajem motywacji a indywidualną wydajnością twórczą racjonalizatora, nie możemy wskazać jaki układ motywów sprzyja intensywności wysiłku twórczego.

Sądzę natomiast, iż można powiedzieć — poprzez działania racjonalizatorskie pracownik wyraża, uzewnętrznia niezbywalną, gatunkową właściwość człowieka, jaką jest tworzenie.

Dr Teresa J. M a k o w s k a — adiunkt w Zakładzie Socjologii Morskiej Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk w Szczecinie. Główne kierunki badań: Socjologia pracy i przemysłu oraz socjologia morską. Członek Komisji Socjologii Morskiej przy Oddziale Gdańskim PAN. Ważniejsze publikacje: *Sytuacja pracy a wynalazczość pracownicza*, „Przegląd Zachodniopomorski” 1983; *Robotnicy w dwu sytuacjach konfliktowych*, *Studia Socjologiczne* 1983; *Kształtowanie się robotniczej roli przedsiębiorstwa przemysłowego*, PAN, IFiS, Warszawa 1985.

⁴⁹ Według sprawozdawczości GUS-u ten rodzaj projektów przyniósł w latach 1980–1981 ponad 60% efektów ekonomicznych uzyskanych z tytułu wszystkich zastosowanych projektów wynalazczych. Zob. *Wynalazczość*, GUS.