

Irena Pufal-Struzik

Źródła satysfakcji i ich motywujące znaczenie w pracy naukowej

Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne 2, 87-94

1987

Artykuł został 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.

Irena Pufal-Struzik

ZRÓDŁA SATYSFAKCJI I ICH MOTYWUJĄCE ZNACZENIE W PRACY NAUKOWEJ

Zagadnienie omówione w niniejszym opracowaniu jest fragmentem większych badań nad problemem psychospołecznych uwarunkowań rozwoju naukowego młodego pracownika nauki¹. Jednym z celów tych badań było zebranie możliwie wyczerpujących informacji o czynnikach sprzyjających awansowi naukowemu pracownika i opóźniających awans. Przez awans rozumie się tu osiągnięcie stopnia doktora.

Jednym z czynników, które mogą pobudzać do intensywnej pracy naukowej, jest niewątpliwie zadowolenie wynikające z wykonywania jej.

Metoda i grupa badana

Podstawową metodą zbierania informacji na wymieniony temat był wywiad przeprowadzony według skonstruowanego przez autorkę kwestionariusza. Wywiadu udzieliło 150 pracowników uczelni pedagogicznej i technicznej, reprezentujących następujące specjalności: filologia, pedagogika, psychologia, geografia, historia, chemia, matematyka i nauki techniczne.

Wybierając pracowników do badań kierowano się następującymi kryteriami: młody wiek /około 80% osób nie przekroczyło 30 roku życia/; co najmniej 3-letni staż pracy w uczelni; zatrudnienie na etacie pracownika naukowo-dydaktycznego; stanowisko zajmowane w uczelni, a mianowicie pracownicy zatrudnieni na stanowisku asystenta, starszego asystenta i ci adiunkci, którzy obronili pracę doktorską w okresie nie dłuższym niż pół roku przed momentem rozpoczęcia badań.

Wyniki

Badani pracownicy nauki wybranych specjalności wyrazili swoje opinie w wywiadzie na temat źródeł przeżywanych przez nich satysfakcji i zadowolenia z obecnej pracy na uczelni.

Po przeanalizowaniu tych wypowiedzi okazało się, że źródłem zadowolenia są najczęściej efekty poprawnie przeprowadzonych badań, takich, których wyniki potwierdzają słuszność sformułowanych wcześniej hipotez i założeń. Opinię taką wyraziło 27 osób /18% z całej grupy badanych/. Ilustruje ją wypowiedź jednego z pracowników: „...nie ma większej satysfakcji od tej, jaka pojawia się, gdy wyniki badań potwierdzają w praktyce sformułowaną teoretycznie hipotezę...”.

Satysfakcjonuje i spełnia funkcję motywującą także świadomość realnej perspektywy sfinalizowania rozprawy doktorskiej, mimo pojawiających się trudności i przeszkód /20 wypowiedzi - 13,33% osób badanych/. Ważnym czynnikiem motywującym jest możliwość rozwiązania we własnej pracy doktorskiej nowego i ważnego odkrycia /19 osób - 12,66%/.

Pewna grupa pracowników uważa, że podstawą do zadowolenia z siebie może być samodzielne rozwiązanie podstawowych problemów zawartych w pracy doktorskiej /13 osób - 8,66%/.

Dla 10 pracowników źródłem satysfakcji stała się możliwość opublikowania wyników własnej pracy naukowej w uznanych, ze względu na wysoki poziom naukowy, czasopismach zagranicznych i krajowych w danej dyscyplinie nauki /6,66%/.

Grupę 9 badanych pracowników pobudziły do zwiększonego wysiłku pozytywne opinie o ich osiągnięciach naukowych, wyrażone przez opiekunów naukowych, głównie dotyczyły one jakości i stopnia zaawansowania pracy nad rozprawą doktorską. W wypowiedziach 7 badanych /4,66%/ ujawniła się motywacja czysto poznawcza, wynikająca z możliwości pogłębienia wiedzy z zakresu interesującej problematyki naukowej i poprzez to rozwijania własnych uzdolnień i umiejętności.

Odczuwane przez pracowników zainteresowanie ze strony przełożonych tym, jaką problematyką naukową się zajmują, czy nie popełniają błędów i na jakim etapie pracy potrzebują pomocy samodzielnych pracowników nauki, jako czynnik mobilizujący do pracy naukowej /7 osób - 4,66%/.

Jeden z pracowników stwierdza:

„zainteresowanie, zyczliwość i precyzyjne wymagania ze strony przełożonych najbardziej pobudzają do pracy naukowej...”.

Dla pracowników zajmujących się zagadnieniami technicznymi w ramach własnych badań naukowych ważne jest to, czy efekty ich badań znajdują jakieś praktyczne zastosowanie w przemyśle /6 osób - 4%/. Nadzieje z tym związane ujawniają się w niektórych wypowiedziach, np.: „... dla mnie najbardziej pobudzająca jest świadomość, że moja praca nie będzie zakończona tylko artykułem opublikowanym w czasopiśmie, ale że jej efekty zostaną wykorzystane praktycznie i że jest rzetelnie wykonana, w oparciu o prawdziwe przesłanki...”.

Dla nielicznej grupy pracowników wiele pozytywnych odczuć niesie z sobą realizacja zajęć dydaktycznych ze studentami, zwłaszcza jeśli otrzymują z ich strony pozytywne opinie o sposobie ich prowadzenia /6 osób - 4%/.

Satysfakcjonuje także możliwość nawiązania i utrzymywania kontaktów z przedstawicielami różnych dyscyplin, mającymi duży autorytet naukowy /4 osoby - 2,66%/.

Zasługuje na uwagę fakt, iż 22 pracownikom /14,66%/ nie przynosi żadnej satysfakcji realizowanie prac naukowo-badawczych. Są to ci badani, którzy prawdopodobnie nie zdążą w terminie obronić pracy doktorskiej, odczuwają zagrożenie rotacją i stracili motywację do dalszej pracy.

Oto jeszcze fragmenty wypowiedzi badanych na omawiany temat:

„Mnie najsilniej motywuje lekkie zagrożenie”.

„Największy doping do wysiłku twórczego rodzi pasja poznawcza”.

„Dobre warunki bytowe i ekonomiczne stwarzają motywację do pracy naukowej”.

„Myślę, że praca naukowa jest najefektywniejsza i cieszy wówczas, jeśli wykonuje ją zespół zainteresowanych nią osób. Niemoc wykonania niektórych badań jednoosobowo, bez pomocy pracowników technicznych i członków zespołu badawczego - bardzo zniechęca” /jest to cytata wypowiedzi jednego z pracowników chemii/.

„Podstawą do zadowolenia i intensyfikacji pracy jest sukces, ale nie jest on niestety podstawą do uzyskania pomocy ze

strony uczelni" /wypowiedź pracownika chemii/.

W tabelach 1 i 2 przedstawiono opinie asystentów na temat czynników szczególnie sprzyjających realizacji samej rozprawy doktorskiej oraz wyniki analizy korelacyjnej pomiędzy tymi czynnikami a stopniem zaawansowania pracy doktorskiej.

Tabela 1

Najważniejsze czynniki sprzyjające realizacji
rozprawy w opiniach badanych
/ N = 150/

Czynniki sprzyjające	Liczba osób	%
Wczesne nawiązanie kontaktu z promotorem pracy doktorskiej	53	35,33
Dobra opieka merytoryczna i pomoc ze strony promotora	53	35,33
Uzyskanie pomocy ze strony uczelni w formie zniżki godzin dydaktycznych, urlopu naukowego czy stypendium doktorskiego	42	28,00
Posiadanie cech osobowości wpływających na sprawne realizowanie rozprawy, mimo przeszkód: pracowitość, systematyczność, wiedza i zdolności do pracy naukowej, odporność na sytuacje trudne, wiara i pewność siebie	38	25,33
Właściwy przebieg wczesnego okresu asystentury /pierwsze 3-4 lata/ pozwalający na: włączenie się w pracę zespołu badawczego, rozpoczęcie samodzielnych badań naukowych, sprecyzowanie tematu rozprawy, opracowanie wstępnej koncepcji badań	37	24,66
Zainteresowanie i doping do pracy ze strony przełożonych	28	18,66
Rozpoczęcie samodzielnych badań naukowych jeszcze w okresie studiów	21	14,00
Pozytywne opinie o efektach pracy wyrażone przez przełożonych i promotorów	21	14,00

Tabela 2

Stopień zaawansowania pracy nad rozprawą a różne czynniki temu sprzyjające /wyniki analizy korelacyjnej/

Czynniki sprzyjające	Średni stopień zaawansowania pracy nad rozprawą doktorską /Współczynnik korelacji/
Możliwość częstego /w miarę potrzeb/ konsultowania się z promotorem	0,267
Częste uczestniczenie w różnych spotkaniach naukowych /sesje, konferencje, sympozja/	0,261
Podjęcie pracy w uczelni pod wpływem motywacji związanej z realizacją tematów naukowych	0,232
Wysoka ocena pomocy i opieki ze strony promotora	0,194
Przeprowadzenie samodzielnych badań jeszcze w okresie studiów	0,177
Wysoka ocena atmosfery między pracownikami w zakładzie czy instytucie	0,171

Analiza informacji zawartych w tabelach wskazuje, iż według opinii pracowników prawidłowemu przebiegowi pracy nad rozprawą doktorską sprzyjają przede wszystkim: wczesny i w miarę potrzeb częsty kontakt z promotorem oraz uzyskanie z jego strony merytorycznej pomocy na początku realizacji rozprawy. Duże znaczenie przypisano także władzom uczelni, które mogą wydatnie pomóc pracownikowi, dbając o dobrą atmosferę do pracy naukowej oraz umożliwiając korzystanie z szeregu ulg, zwłaszcza w okresach szczególnie wymagających czasu i koncentracji. Nieobojętny jest także rodzaj motywacji, jaką posiadał pracownik podejmując pracę w uczelni.

Kolejną grupą czynników, które pomagają w sprawnym realizowaniu pracy doktorskiej, są wybrane cechy osobowości i charak-

teru /wymienione w tabeli/ oraz taki przebieg wstępnego okresu asystentury, który pozwala na wczesne rozpoczęcie właściwej pracy naukowej /samodzielne badania, praca nad rozprawą/.

Znaczenie cech osobowości /ocenianych u siebie przez badanych/ w zaawansowaniu pracy nad rozprawą potwierdzają dodatkowo uzyskane związki korelacyjne. Przedstawia je tabela 3.

Tabela 3

Związki korelacyjne pomiędzy niektórymi cechami osobowości a stopniem zaawansowania rozprawy

Cechy osobowości	Zaawansowanie pracy nad rozprawą /współcz. korel./
Jasność celów życiowych	0,240
Pracowitość	0,230
Wysoka samoocena	0,230

W trakcie badań okazało się także, iż żaden z pracowników nie uznał nagród przyznawanych przez rektora uczelni za istotny czynnik motywujący. Głównym powodem tej sytuacji była niewłaściwa procedura przyznawania tych nagród. W wypowiedziach pracowników na ten temat przeważał sąd, który można wyrazić w postaci następującego wniosku: aby nagroda miała znaczenie motywujące, musi być przyznana w odpowiednim momencie, np. zaraz po pierwszych osiągnięciach w pracy naukowej, nawet jeżeli ich obiektywna wartość naukowa nie jest jeszcze duża. Właściwym momentem może być pierwsze udane wystąpienie naukowe świadczące o dużym wysiłku i wkładzie pracy oraz wnoszące nowe wartości do wiedzy naukowej. Pracownicy podkreślają, iż wartość nagrody powinna być na tyle wysoka, aby była odczuwalna materialnie. Ilustruje tę opinię zacytowana wypowiedź:

„...nagrody o niskiej wartości materialnej, przyznawane według niewłaściwych kryteriów /np. kryterium czasu - przyznawanie nagrody każdemu pracownikowi, który przepracował w uczelni określony okres, niezależnie od efektów tej pracy/ oraz w nieodpowiednim momencie /chodzi o taką sytuację, kiedy pracownik otrzymuje nagrodę, nie mając na swoim koncie żadnych samodzielnych prac/, przynoszą pracownikowi więcej szkody niż pożytku,

dezorientują go, ponieważ nie wie, za co został nagrodzony...". Tak stosowane nagrody hamują postęp w pracy naukowej i są szkodliwe w sensie moralnym.

Do zagadnień mieszczących się w tematyce niniejszego opracowania należą także informacje dotyczące przeżyć pracowników związanych z pierwszymi sukcesami w pracy naukowej. Do sukcesów tych pracownicy zaliczają pierwsze udane wystąpienie w uczelni lub poza nią, pierwszą przyjętą do druku publikację itp. W wyżej wymienionych sytuacjach przeżywało zadowolenie 44 pracowników /29,33%/, satysfakcja a nawet duma towarzysząca zadowoleniu sprzyjały pojawieniu się wiary we własne siły, możliwości /30 osób - 20%/. Jeden z asystentów ujmuje to w następujący sposób:

"... kiedy osiągnąłem jakiś sukces, choćby najdrobniejszy, nabierałem optymizmu w spojrzeniu na perspektywy mojego rozwoju naukowego a także w ocenie przyszłości, zarówno zawodowej, jak i osobistej. W tych sytuacjach odczuwałem najsilniejszą motywację do pracy...".

Wśród badanych są także tacy, którzy nie odczuwali żadnego zadowolenia w związku z sukcesami, a nawet pewien niedosyt i rozczarowanie, wynikające z krytycznej samooceny efektów własnej pracy naukowej, oraz przeświadczenia, że osiągnięte wyniki stanowią dopiero wstępny etap w rozwiązywaniu poważnych problemów naukowych doktoratu. Zadowolenie wzbudził jedynie fakt, że udało się zainteresować referowanymi treściami innych pracowników /20 osób - 13,33%/.

Zwracają uwagę wypowiedzi kilku badanych pracowników /7 osób - 4,66%/, w których pojawia się rozczarowanie wynikające z faktu, iż treści przedstawione w trakcie wystąpienia naukowego nie wzbudziły żadnego zainteresowania wśród słuchających. Pracownicy oczekują tego zainteresowania zarówno ze strony przełożonych - samodzielnych pracowników nauki, jak i ze strony kolegów. „Demotywujące ..., stwierdził jeden z badanych, było odczucie, które przeżywałem po zakończeniu referowania, a wynikało z faktu, że nikt mnie nie słuchał. Było to szczególnie przykre, gdyż oczekiwałem zainteresowania i oceny przedstawionych treści - choćby najbardziej krytycznej”.

Wnioski

1. Satysfakcja, jaką odczuwają młodzi pracownicy nauki, najczęściej ma swoje źródło w efektach ich własnej pracy naukowo-badawczej i to zarówno ocenianych przez nich samych, jak i przełożonych czy opiekunów naukowych. Takie źródło motywacji do dalszej pracy, jak satysfakcja z niej płynąca, można zaliczyć do motywacji wewnętrznej. Jeżeli efekty tej pracy są oceniane pozytywnie, zwiększa to szansę ukończenia rozprawy doktorskiej z powodzeniem. Stają się one bowiem podstawą intensyfikacji pracy naukowej, sprzyjają zadowoleniu i pozytywnej ocenie samego siebie w roli zawodowej.

2. Szczególne znaczenie w charakterze czynnika mobilizującego mają dodatnie doświadczenia i przeżycia związane z pierwszymi sukcesami we wstępnym okresie asystentury. Im więcej satysfakcji przeżywa pracownik w efekcie prób badawczych w tym wstępnym okresie pracy /pierwsze 3 - 4 lata pracy/, im więcej zainteresowania swoją pracą wzbudza u innych oraz oczywiście im intensywniej prowadzi samodzielne badania, tym lepsza jest prognoza jego rozwoju naukowego.

3. W wyniku analizy wypowiedzi pracowników można uznać za nieefektywny przedstawiony w ogólnych zarysach system nagradzania za efekty pracy naukowej i postulować konieczność jego zmiany.

P r z y p i s y

- ¹ I. P u f a l - S t r u z i k, Psychospołeczne uwarunkowania drogi awansu naukowego młodego pracownika nauki w środowisku uczelnianym. Praca doktorska, Instytut Psychologii UJ, Kraków 1985, maszynopis.