

Witold Dobrołowicz, Jan Młodkowski

Motywy aktywności racjonalizatorsko-wynalazczej pracowników przemysłu

Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne 2, 95-109

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.

Witold Dobrołowicz, Jan Młodkowski

MOTYWY AKTYWNOŚCI RACJONALIZATORSKO-WYNAŁAZCZEJ PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU

1. Wprowadzenie

Problematyka postępu naukowo-technicznego i organizacyjnego wysunęła się w życiu społeczno-gospodarczym naszego kraju na jedno z czołowych miejsc. Dzieje się tak pod wpływem rewolucji naukowo-technicznej, która odznacza się niezwykle szybkim tempem przemian w różnych dziedzinach życia oraz rodzi zapotrzebowanie na pracowników o postawach i umiejętnościach twórczych. Specjaliści wskazują, że przed każdym narodem z niezwykle ostrością staje dziś alternatywa: „unowocześnić się i udoskonalić, albo zginąć” /A. Kaufmann i in. 1975, s. 7/.

Sprostanie wymaganom epoki „odkrywców i pionierów” /zob. R. Gloton i C. Clero 1976/ nie jest możliwe bez zaangażowania aktywności twórczej szerokich rzesz pracowników nie tylko instytutów naukowo-badawczych.

Wiele przyczyn złożyło się na to, że w naszym kraju ruch wynalazczości pracowniczej nie zatoczył szerszych kręgów. Można wskazać wiele niekorzystnych czynników, które hamowały aktywność twórczą pracowników zakładów produkcyjnych w zakresie racjonalizacji i wynalazczości, na przykład:

- realizowana strategia postępu technicznego poprzez inwestycje a nie modernizację;
- pewne nieprawdziwe i szkodliwe opinie, np., że „racjonalizatorzy i wynalazcy mają pole do popisu jedynie w przestarzałych zakładach”, że „techniki i technologii zagranicznej nie są w stanie poprawić nasi rodzimi wynalazcy”, że „do unowocześniania powołani są jedynie ludzie z cenzusem naukowym”, albo, że „racjonalizator w zakładzie produkcyjnym tylko goni

za złotówką" itp. /zob. W. Dobrołowicz 1980/;

- brak optymalnego systemu organizacyjnego stymulującego ruch pracowniczej wynalazczości.

Nie zachodzi potrzeba wykazywania jednak, że u podstaw wszelkiej aktywności, tym bardziej twórczej, leży określona motywacja, która gdy jest odpowiednio silna i jakościowo wartościowa, przyczynić się może do pokonania różnych barier.

Dotychczas problemy wynalazczości pracowniczej były przedmiotem analizy głównie z punktu widzenia techniki, ekonomii i prawa, natomiast niedostateczny był udział nauk humanistycznych, w tym psychologii. Przyczyniło się to do tego, że twórca, tj. wynalazca czy racjonalizator, pozostaje nadal „terra incognita”. W tworzeniu wiedzy na temat psychologii twórczości technicznej w pierwszym rzędzie należy zająć się problemem motywów tego rodzaju aktywności.

2. Z dotychczasowych badań nad motywami działalności racjonalizatorskiej

Jak już była o tym mowa wyżej, w sterowaniu rozwojem ruchu wynalazczego wśród pracowników istotną rolę odgrywa znajomość sfery motywacyjnej, czyli tych czynników, które uruchamiają aktywność twórczą. Problem ten zaczęto stosunkowo najwcześniej badać.

W latach trzydziestych w USA ankietą przeprowadzona przez J. Rossmana wykazała, że 3% wypowiedziających się wynalazców podawało motywy typu społeczno-altruistycznego, 26% odpowiedzi wskazywało na motywy w postaci wzbogacania się, a 29% wynalazców wymieniło jako motywy swoje upodobania w tego rodzaju działalności. Cytowany autor przeprowadził jeszcze dodatkowe badania w celu wykazania, że głównym dominującym motywem jest nadzieja zysku, wynalazcy bowiem „są ludźmi praktycznymi, którzy nie zadowolają się tylko poważaniem i sławą w zamian za poświęcony czas i pieniądze, ale oczekują też rekompensaty materialnej” /cyt. za: E. Talejko 1968, s. 23/.

Pogląd ten zaciążył na ujęciu tego problemu przez innych badaczy.

Wielu autorów słusznie podkreśla jednak, że wyników bada-

nia przeprowadzonego w USA nie można w sposób mechaniczny odnosić do warunków panujących w krajach socjalistycznych.

W Polsce najobszerniejsze badania nad motywacją racjonalizatorów i wynalazców przeprowadził E. Talejko, a wyniki przedstawił w pracy „Motywy działalności racjonalizatorskiej i wynalazczej pracowników przemysłu” /1968/. Autor ten wyróżnia trzy główne rodzaje motywów twórczości technicznej:

- I. Motywy natury osobistej, na które składają się:
 - chęć uzyskania nagrody,
 - chęć ułatwienia sobie pracy,
 - chęć działania zgodnie ze swoimi zamiłowaniem,
 - zaspokajanie ambicji zawodowych.
- II. Motywy natury społecznej /humanitarne lub altruistyczne/:
 - chęć usprawnienia pracy, poprawy warunków i ułatwienia pracy innym,
 - chęć poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zmniejszenia niebezpieczeństwa awarii.
- III. Motywy natury produkcyjnej /ekonomiczne lub techniczno-społeczne/:
 - chęć zaoszczędzenia materiałów lub energii przemysłowej oraz przysporzenia efektów ekonomicznych przedsiębiorstwu i krajowi,
 - chęć usprawnienia produkcji, poprawy jakości wyrobów i usprawnienia postępu technicznego,
 - reagowanie na potrzeby i trudności produkcyjne oraz chęć przyczyniania się do realizacji planów produkcyjnych.
- IV. Inne /nietypowe, występujące sporadycznie/.

Badania empiryczne przeprowadzone przez E. Talejkę ujawniły zdecydowaną przewagę trzeciej grupy motywów, tj. natury produkcyjnej /64%/, motywy społeczne na pierwszym miejscu wymieniało 16% respondentów, natomiast motywy osobiste występowały najrzadziej /15%/.

Powyższa klasyfikacja może budzić pewne zastrzeżenia, zwłaszcza niektóre motywy zakwalifikowane do pierwszej grupy, np. chęć ułatwiania sobie pracy w warunkach uspołecznionego zakładu produkcyjnego nie mieści się w całości w kategorii motywów osobistych. Jednak klasyfikacją tą wygodnie jest posługiwać się, szczególnie gdy chcemy zbadać tendencje zmian w rodzajach domi-

nujących motywów.

3. Problemy i organizacja badań własnych

Znajomość rodzaju motywacji, jaką kierują się pracownicy zakładów przemysłowych podejmując /albo nie podejmując/ się rozwiązania określonych problemów wynalazczych czy racjonalizatorskich, jest sprawą niezwyklej wagi, zarówno ze względów teoretycznych, jak i praktycznych. W naszej sytuacji, gdy mamy niezwykle niski wskaźnik pracowników aktywnych na tym polu, na pierwsze miejsce wysuwa się negatywna strona problemu, a mianowicie pytanie, dlaczego tak mało jest nieprofesjonalnych twórców w zakresie techniki, tj. racjonalizatorów i wynalazców?

Poznanie rzeczywistych motywów, jakimi kierują się racjonalizatorzy i wynalazcy, ma duże znaczenie przede wszystkim dlatego, że różne rodzaje motywów posiadają niejednakowe znaczenie dla autentycznej działalności twórczej. Nie mniejsze znaczenie odgrywa poznanie tendencji zmian, jakie dokonują się w zakresie motywacji pracowników przemysłu do aktywności twórczej w technice. Również interesujące wydają się czynniki determinujące dominowanie jednych rodzajów motywów nad innymi.

Badania nasze przeprowadzone były w 1980 r. w dużym nowoczesnym zakładzie przemysłowym w Łodzi /Fabryka Transformatorów i Aparatury Elektrycznej „Elta”/. Wzięło w nich udział 130 osób w grupie racjonalizatorów oraz 30 osób w grupie porównawczej. Kryterium doboru do grupy racjonalizatorów stanowiło posiadanie przynajmniej jednego przyjętego wniosku racjonalizatorskiego lub wynalazczego oraz pozytywna motywacja do uczestniczenia w badaniach. Grupa porównawcza została dobrana losowo. Dla swobodniejszego generalizowania wyników porównano je z rezultatami badań opartych na identycznych założeniach, przeprowadzanych rok wcześniej w Klubach Techniki i Racjonalizacji Fabryki Samochodów Ciężarowych w Starachowicach oraz Huty im. Bieruta w Częstochowie.

W badaniach zostały wykorzystane następujące metody:

- ankieta złożona z 25 różnego rodzaju pytań,
- rozmowa wg 47-pozycyjnego kwestionariusza,
- standaryzowane techniki pomiarowe /test Ravena, dyferencjał

semantyczny, kwestionariusz motywacji do osiągnięć/.

Pytania zadawane respondentom w ankiecie i rozmowie dotyczyły m.in. następujących kwestii:

I. Pytania dotyczące genezy postaw twórczych:

- Jak to się stało, że został /nie został/ Pan racjonalizatorem?
- Czy był to wpływ rodziny, szkoły, literatury, zakładu pracy bądź innych czynników /jakich/?
- Kiedy Pan wpadł na pierwszy pomysł - jak to się stało i co to było?

II. Pytania dotyczące motywacji i czynników wpływających korzystnie i niekorzystnie na uprawianie wynalazczości pracowniczej:

- Dlaczego Pan zajmuje /nie zajmuje/ się racjonalizacją /wynalazczością/?
- Czy czynniki materialne mają wpływ na aktywność twórczą pracowników?
- Jak ocenia Pan wynagrodzenie wypłacane za usprawnienia?
- Co sprzyja, co zachęca pracowników do zajmowania się usprawnieniami, a co utrudnia, hamuje?
- Czy racjonalizatorzy cieszą się uznaniem społecznym?

III. Pytania dotyczące cech osobowości racjonalizatorów^o i wynalazców:

- Jakie cechy psychiczne należy posiadać, aby być dobrym racjonalizatorem?
- Czym się charakteryzują, jacy są, jakimi cechami psychicznymi wyróżniają się racjonalizatorzy spośród innych pracowników?
- Gdybyśmy za pomocą testów psychologicznych zbadali inteligencję pracowników, to jak wypadliby racjonalizatorzy /lepiej, przeciętnie, gorzej niż pozostali pracownicy/?

IV. Pytania dotyczące procesu twórczego:

- Jak to się dzieje, że osiąga Pan takie wspaniałe wyniki?
- Jak Pan dostrzega problemy wymagające rozwiązania?
- W jaki sposób rodzą się u Pana pomysły racjonalizatorskie?
- Czy posiada Pan jakąś własną metodę pracy nad projektami racjonalizatorskimi?
- Z jakich źródeł informacji Pan korzysta?

V. Pytania dotyczące sposobów kształcenia racjonalizatorów i wynalazców:

- Czy szkoły /podstawowa, średnia i wyższa/ przyczyniają się do kształtowania postaw i umiejętności racjonalizatorskich?
- Jak Pan ocenia celowość organizowania specjalnych kursów w celu szkolenia racjonalizatorów i wynalazców. Czego należałoby uczyć na takim kursie?
- Czy może Pan wskazać jakieś książki lub artykuły, które mogą być pomocne w pracy wynalazczej niezależnie od dziedziny, w jakiej pracuje dany racjonalizator?

Są to tylko główne pytania, które były w zależności od potrzeby uzupełniane bardziej szczegółowymi.

W niniejszym artykule jesteśmy w stanie zaprezentować jedynie wąski wycinek uzyskanych danych z przeprowadzonych badań, dotyczących motywacji aktywności racjonalizatorsko-wynalazczej.

4. Prezentacja wyników badań

Jakie rodzaje motywów dominowały w aktywności twórczej pracowników dużego zakładu przemysłowego w czasie naszych badań /t.j. w roku 1980/? Wgląd w nasilenie różnego rodzaju motywów umożliwia tabela 1.

Tabela 1

Procentowe wskaźniki nasilenia różnych rodzajów motywów aktywności racjonalizatorsko-wynalazczej pracowników „Elty” w roku 1980

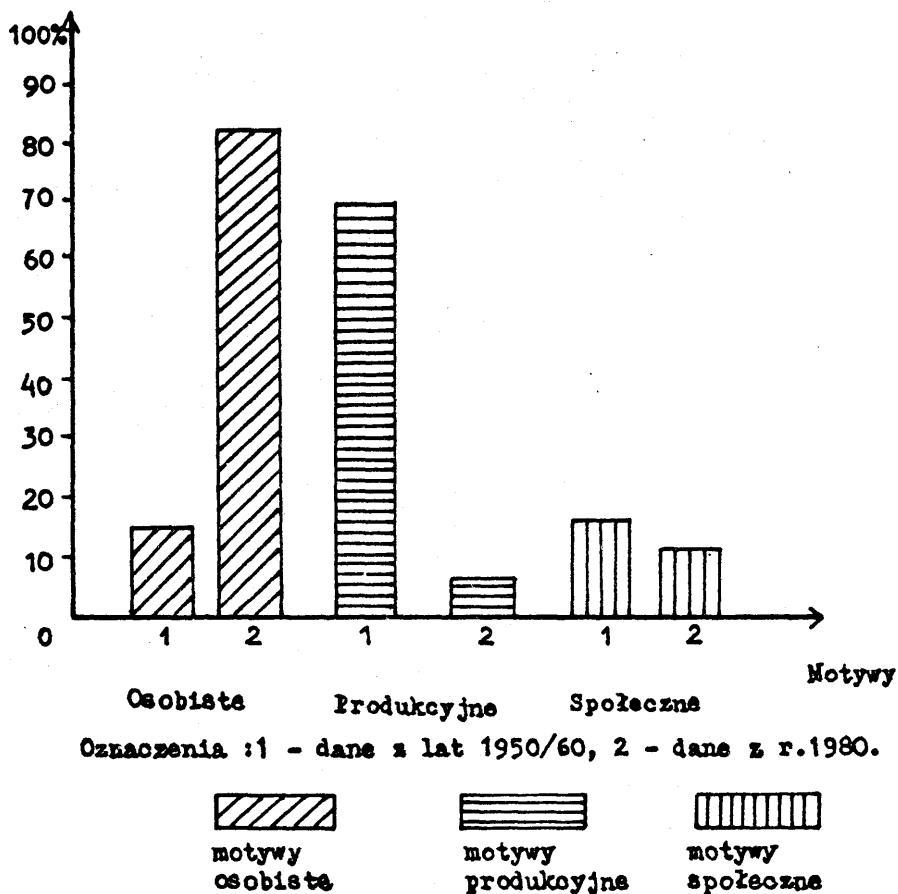
Rodzaje motywów	Wskaźnik motywów /w %/	
	podstawowych	uzupełniających
1	2	3
I. Natury osobistej	81,6	53,3
- chęć uzyskania nagrody pieniężnej	45,0	14,2
- własna satysfakcja	32,5	12,1
- chęć ułatwienia sobie pracy	3,3	15,6
- chęć realizacji własnych zainteresowań oraz pogłębianie wiedzy	0,8	11,4

1	2	3
II. Natury społecznej	11,6	31,1
- twórczy klimat w pracy zespołu	10,6	8,2
- chęć ułatwienia pracy innym	1,6	22,9
III. Natury produkcyjnej	6,6	15,6
/reagowania na potrzeby i trudności produkcyjne oraz chęć przyczynienia się do osiągnięcia większych efektów produkcyjnych itp./		
	100%	100%

W powyższym zestawieniu wykorzystano zaproponowaną przez E. Talejkę klasyfikację motywów aktywności racjonalizatorsko-wynalazczej. W związku z tym, iż większość naszych respondentów wymieniała nie jeden motyw, ale dwa albo więcej, wprowadziliśmy podział na motywy podstawowe i uzupełniające. Do grupy podstawowych zakwalifikowane te, które były wymieniane na pierwszym miejscu. Tabela ukazuje, że zaskakująco wysoko ujawniane były motywy natury osobistej, natomiast stosunkowo słabo prezentowane motywy natury społecznej. Również bardzo rzadko występują motywy związane z realizacją własnych zainteresowań oraz potrzebą pogłębiania wiedzy.

Porównajmy uzyskane przez nas wyniki w roku 1980 z wynikami analogicznych badań przeprowadzonych w latach 1950/1960 przez E. Talejkę.

Z punktu widzenia teorii rozwoju gospodarczego należałoby oczekiwać, że „w miarę rozwoju gospodarki następuje unowocześnienie struktury motywacyjnej, zwiększa się rola potrzeb wyższego rzędu /przynależności, uznania, samorealizacji/, zmniejsza się zaś udział motywów o charakterze materialnym. Wzrastają też oczekiwania pracowników w stosunku do organizacji gospodarczych” /A.S. Krajewscy 1981, s. 18/. Lecz nasza rzeczywistość nie pokrywa się z tym oczekiwaniem. Jeszcze E. Framus powołuje się na badania z początku lat siedemdziesiątych, których rezultaty są podobne do wyników Talejki /E. Framus 1978, s.29/. Jakie zmiany ujawniły badania z roku 1980?



Rys. 1. Zestawienie ilustrujące przemiany w strukturze motywacji twórczej aktywności pracowników przemysłu w ciągu 20-30 lat.

Zestawienie to ujawnia, iż ewolucja w zakresie motywacji dokonała się w nieoczekiwanym i niepożądanym kierunku. O ile w badaniach E. Talejki dominowały deklarowane motywy natury produkcyjnej, to w naszych badaniach jednoznacznie dominują motywy natury osobistej. Nie wolno zapominać, że powyższe zestawienie zawiera jedynie procentowe wskaźniki deklarowanych postaw wobec racjonalizacji i wynalazczości, co nie musi odzwierciedlać rzeczywistego stanu rzeczy. Nie ma potrzeby wykazywania, że rok 1980 wybitnie sprzyjał ujawnianiu krytycznych i roszcze-

niowych postaw, co nie przyjęte było demonstrować w latach sześćdziesiątych. Mimo uwzględnienia „poprawek”, wynikających ze specyficznego klimatu społecznego, różnice między odpowiednimi wskaźnikami w porównywanych wynikach badań są tak wielkie, że nie sposób ich bagatelizować.

Przedstawiliśmy wyżej wskaźniki globalne, które mogą przecież bardzo różnie kształtować się w poszczególnych grupach zawodowych ze względu na takie zmienne, jak na przykład osiągnięcia twórcze, poziom wykształcenia, wiek pracowników itp.

Przytoczmy niektóre dane do odpowiedzi na te pytania.

Tabela 2

Hierarchia motywów a osiągnięcia twórcze pracowników

Liczba zgłoszonych wniosków	Rodzaje motywów		
	O	S	P
do 5	67,3	23,8	8,9
6-10	62,0	24,1	13,9
11-20	63,0	21,9	15,1
21-49	51,6	29,0	14,4
50-99	64,7	23,5	11,8
100 i więcej	46,1	38,5	15,4

Oznaczenia: O = motywy natury osobistej, S = motywy społeczne, P = produkcyjne.

Sporządzając powyższe zestawienie oczekiwaliśmy potwierdzenia spostrzeżenia E. Fransusa, że „racjonalizatorzy mający na swym koncie większą liczbę projektów racjonalizatorskich kierują się motywami społecznymi i produkcyjnymi, inni, z jednym pomysłem, raczej względami osobistymi”. /E. Fransus 1978, s.29/. Wyniki naszych badań nie wykluczają tej zależności, ale nie uzyskała ona godnego uwagi poziomu istotności.

Zestawienie wskaźników podstawowych motywów w różnych grupach zawodowych ujawnia, iż nie ma istotnych różnic w tym zakresie. Tak na przykład w grupie robotników i pracowników na stanowiskach kierowniczych struktura motywów jest prawie identyczna. Motywy o charakterze osobistym w grupie robotników o-

sięgnęły wskaźnik 62,2%, a w grupie kierowników - 62,0%, motywy społeczne - odpowiednio 25,8% i 24,0%, a produkcyjne 12,1% i 14,0%. Możemy więc uznać, iż jest to zaskakująca zgodność motywów.

Okazuje się również, iż poziom wykształcenia nie różnicuje badanych pod względem rodzajów motywacji. Oto zestawienie dominujących motywów w podgrupach z wykształceniem podstawowym i wyższym:

Tabela 3

Dominujące motywy a poziom wykształcenia

Motywy	Poziom wykształcenia	
	podstawowe	wyższe
Osobiste	59,1%	65,6%
Społeczne	22,7%	22,6%
Produkcyjne	18,2%	11,8%

Powyższe zestawienie nie wymaga komentarza.

Nie przytaczamy zestawienia ilustrującego zależności motywów od wieku racjonalizatorów i wynalazców z tego względu, iż rozkład uzyskanych wskaźników jest bardzo zbliżony. Warto jednak odnotować, iż motywy natury osobistej zdecydowanie dominują w najmłodszych grupach tj. do lat 36, po czym proporcje między tymi rodzajami motywów są nieco korzystniejsze ze społecznego punktu widzenia, ale różnice nie osiągają wielkości istotnych pod względem statystycznym.

W tej sytuacji szczególnie interesujące są odpowiedzi naszych respondentów na pytanie:

„Co sprzyja, co zachęca pracowników do zajmowania się usprawnieniami, a co na odwrót - hamuje?”

Oto niektóre odpowiedzi na to pytanie:

„Zdarza się bardzo często, że wniosek jest bardzo dobry, ale natyka na opory i trzeba chodzić koło tej sprawy 5 lat ...”;

„Ten, który składa projekt, musi się nim do końca zajmować, a to zniechęca”; „Nikommu według mnie nie zależy na projekcie racjonalizatorskim, tylko i wyłącznie racjonalizatorowi. Zakład

nie jest zainteresowany"; „Obecnie składam o wiele mniej wniosków niż kiedyś dlatego, że z racji nie tylko autorstwa własnych projektów, ale również jako przewodniczący Koła KTiR zetknąłem się z niechęcią do składanych wniosków. Wiele osób załatwiających te rzeczy przejawia niechęć do tych, którzy z racji złożonych projektów biorą pieniądze"; „Racjonalizator napotyka zbyt wiele trudności. Nieraz jest sprawa oczywista, że projekt jest dobry, ale znajdują się tacy, którzy szukają jakby go wykopać. I to robią ci, którzy powołani są do rozwijania wynalazczości"; „Są ludzie, którym naprawdę zależy na rozwoju wynalazczości pracowniczej, ale takich ludzi jest za mało. W praktyce dzieje się tak, że tych utrudniających jest wciąż jeszcze o wiele więcej niż pomagających. Opinie o wartości wniosków są bardzo często stronnicze. W tym zakresie nie wierzę w sprawiedliwość. Wartościowe wnioski są odrzucane..."; „Hamuje przedłużanie sprawy, trzeba chodzić, prosić o wyjaśnienie, a to zniechęca". /Szerzej na ten temat zob. W. Dobrołowicz 1980/.

Z wypowiedzi większości respondentów wynika, że podstawową bolączką jest zbyt długi termin wdrażania przyjętych wniosków. Na temat negatywnych następstw tego stanu rzeczy wypowiedziano bardzo dużo ważkich argumentów natury technicznej, ekonomicznej, społecznej, psychologicznej, pedagogicznej i in. Istnieje aż nazbyt dużo racji przemawiających za potrzebą skrócenia czasu /i drogi/ od pomysłu do jego realizacji. Jest to sprawa ważna ze wszech miar zachodu, mimo że rozwiązanie tego problemu nie należy do łatwych.

Następne pytanie: „Czy racjonalizatorzy cieszą się uznaniem społecznym /wśród współpracowników, przełożonych/? - dostarczyło m.in. następujących stwierdzeń:

„Wśród współpracowników raczej uznania nie znajdują. Przełożeni też zbyt nie cieszą się takimi pracownikami, bo zawsze taki racjonalizator trochę czasu służbowego ukradnie, tu cudów nie ma. Jak myśli o projekcie, to zaniedbuje obowiązki służbowe. Niemniej władze nagradzają tych ludzi, np. dużo naszych racjonalizatorów otrzymało odznaczenia państwowe z tego tytułu"; „Nie bardzo, w niektórych przypadkach, to jak intruzów ich się traktuje. Załoga też nie jest przychylnie ustosunkowana do racjonalizatorów"; „Niby formalnie tak"; „Tu są różne sprawy, o-

gólnie należy powiedzieć, że tak, ale są przypadki, że nie; np. były sprawy, że racjonalizatora zemścili na czym świat stoi. Na przykład ktoś pracuje na obrabiarce i doszedł do jakiejś pracy, przyzwyczaił się, nagle ktoś usprawnił tę pracę i on musi teraz tych rzeczy więcej robić..." „Uważam, że tak, mają poparcie u kierownictwa, u kolegów współczucie też"; „Przełożeni są raczej przeciwni, żeby pracownicy składali wnioski".

Problem czynników determinujących postawy pracowników wobec racjonalizacji i wynalazczości mógłby być tematem odrębnego artykułu ze względu na jego złożoność i wagę. Potraktujemy ten temat pobieżnie dlatego, że dziś już świadomość społeczna tych negatywnie działających czynników jest dość duża.

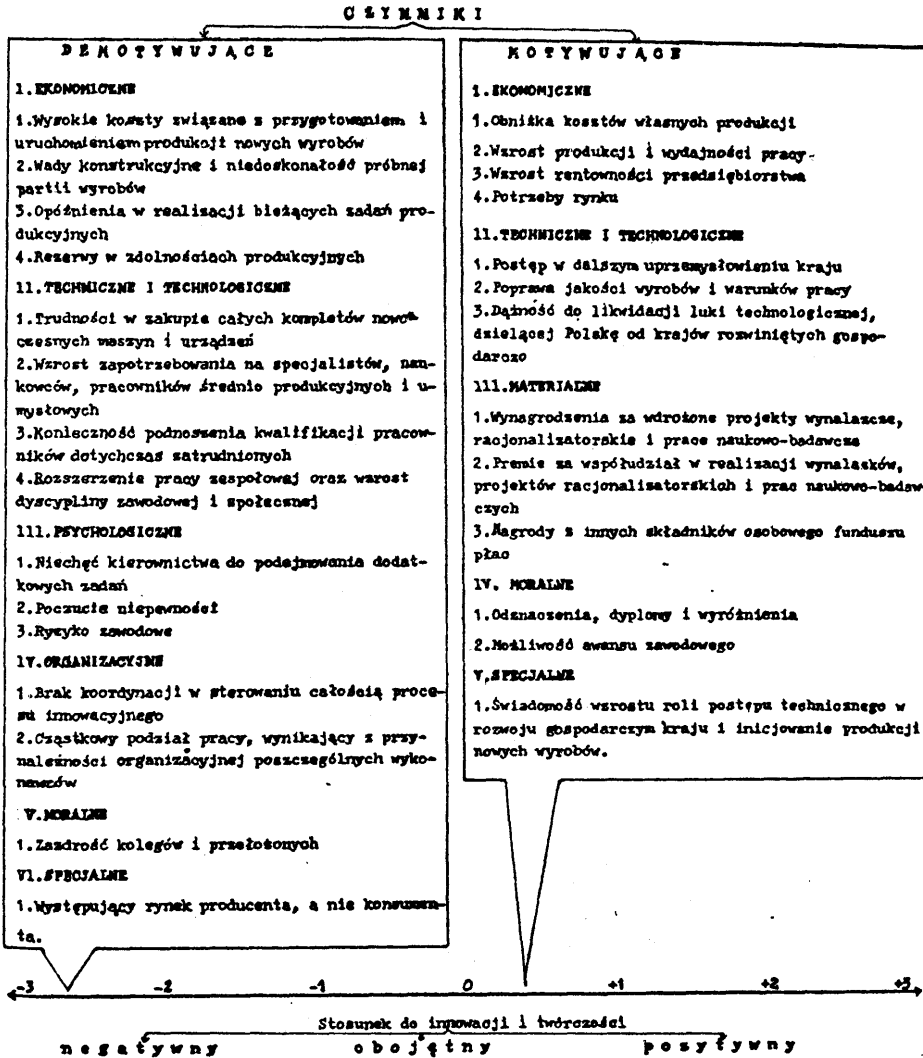
Działają tu czynniki natury ogólnej - jak np. niechęć i sprzeciwianie się zmianom; przy tym im większego kalibru wynalazek, tym większy opór i tym trudniej wprowadzić go w życie. I odwrotnie - im wynalazek jest drobniejszy, im w mniejszym stopniu odbiega od dotychczasowego, tym łatwiej go rozpowszechnić /W. Dobrołowicz 1980/.

Te ogólne prawidłowości rządzące stosunkiem ludzi do innowacji są dość dobrze znane, gdyż zostały opisane w pracach naukowych m.in. Z. Pietrasińskiego /1970/ i Z. Ratajczak /1980/.

W naszym kraju przywódcy w każdym okresie w imieniu partii i rządu nawoływali do rozwijania ruchu wynalazczości pracowniczej i zapewniali o stwarzaniu sprzyjających warunków do uprawiania tego typu działalności. Jednak istniejąca w zakładach produkcyjnych praktyka pozostawała jak gdyby w opozycji do oficjalnej polityki. W związku z tym np. pozycja społeczna twórców w zakresie techniki jest o wiele gorsza w porównaniu z pozycją społeczną twórców w zakresie sztuki /np. twórców ludowych/.

5. Zakończenie

Wyniki naszych badań jeszcze raz potwierdzają pilną potrzebę opracowania bardziej racjonalnego modelu sterowania ruchem pracowniczej wynalazczości. Dotychczasowy model, który powstał jeszcze w latach pięćdziesiątych, często poddawany był krytyce, nigdy nie został jednak zmodyfikowany w sposób konsekwentny, a



Rys. 2. Czynniki demotywuujące i motywujące aktywność innowacyjno-twórczą pracowników /źródło: A. Osiak 1984, modyfikacja W. Dobrołowicza/.

obecnie jest już nieadekwatny do współczesnych wymagań.

Opracowanie nowego, racjonalnego modelu powinno być poprzedzone rzetelnymi badaniami naukowymi. W tym modelu szczególną rolę powinny odgrywać czynniki motywacyjne.

Problem wzajemnych relacji sytuacji motywujących, czyli zachęcających pracowników do aktywności innowacyjno-twórczej, oraz sytuacji demotywujących, jest zagadnieniem bardzo istotnym, stąd zajmuje się nim wielu badaczy. Tak np. A. Osiak /1984/ rozpatrując ten problem z punktu widzenia ekonomicznego dochodzi do wniosku, że ma tu odniesienie trzecie prawo I. Newtona, tj. że każdemu działaniu towarzyszy zawsze równe, lecz skierowane w przeciwną stronę przeciwdziałanie.

Z punktu widzenia psychologicznego jest rzeczą oczywistą, że aktywność twórcza jest możliwa i daje efekty przy silnej motywacji, czyli wówczas, gdy czynniki zachodzące są znacznie silniejsze niż czynniki hamujące. Na rys. 2. przedstawiliśmy na siedmiostopniowej skali aktywności innowacyjno-twórczej /+3,+2 +1,0,-1,-2,-3/ dwie grupy porównywanych czynników sformułowanych przez A. Osiaka /1984/.

Na rysunku tym w sposób szacunkowy wskazujemy, że dotychczas w naszych warunkach czynniki demotywacyjne znacznie przewyższają siłą czynniki motywacyjne. W takiej sytuacji jest bardzo prawdopodobne, że tylko nieliczni /nieprzystosowani?/ podejmą próby twórcze, przy czym szybko się zniechęcą. Nie zachodzi potrzeba wykazywania, że w sterowaniu ruchem wynalazczości pracowniczej najkorzystniejsze byłoby odwrócenie relacji, tj. doprowadzenie do sytuacji, w której czynniki mobilizujące osiągną nasilenie maksymalne /+3/, a hamujące - minimalne, /np. -1/. W tych warunkach można byłoby oczekiwać masowego ruchu racjonalizatorsko-wynalazczego.

B i b l i o g r a f i a

- DOBROŁOWICZ W., Problemy wynalazczości pracowniczej „Rocznik Świętokrzyski”, Kielce KTN 1980.
- DOBROŁOWICZ W., Elementy psychologii twórczości technicznej, Kielce OUPiS 1983.

- GLOTON R., CLERO C., Twórcza aktywność dziecka, Warszawa 1976.
- FRANUS E., Myślenie techniczne, Warszawa Ossolineum 1978.
- KAUFMANN A., FASTIER M., DREVET A., Inwentyka. Metody poszukiwania twórczych rozwiązań, Warszawa WN-T 1975.
- KRAJEWSKY A. i S., Motywacja działalności innowacyjnej w przemyśle. Innowacje w przemyśle. Wyniki badań empirycznych, Warszawa PWE 1981.
- NOWAK J., Pamiętniki racjonalizatorów i wynalazców, Warszawa 1975.
- OSIAK A., Warunki wdrażania innowacji w organizacjach gospodarczych, Zeszyty Naukowe Politechniki Świętokrzyskiej, Nauki Społeczno-ekonomiczne 14, Kielce 1984.
- PIETRASIŃSKI Z., Ogólne i psychologiczne zagadnienia innowacji, Warszawa PWN 1970.
- RATAJCZAK Z., Człowiek w sytuacji innowacyjnej, Warszawa PWN, 1980.
- TALEJKO E., Motywy działalności racjonalizatorskiej i wynalazczej pracowników przemysłu, Warszawa PWN 1968.
- WISKULSKA I., Motywy działalności racjonalizatorskiej /na przykładzie „Elty” w Łodzi/. Praca magisterska, Katedra Psychologii UŁ, Łódź 1982, maszynopis.