

JANUSZ SZTUMSKI

SOCJOLOGICZNE ASPEKTY BODŹCÓW KSZTAŁTUJĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ PRODUKCYJNĄ CZŁOWIEKA

I. WPROWADZENIE

Niełatwo odpowiedzieć na pozornie proste pytanie: dlaczego człowiek pracuje? Jeszcze trudniej odpowiedzieć na pytanie: dlaczego pracuje wydajnie? Motywacja działalności produkcyjnej człowieka jest bowiem o wiele bardziej złożona, niż to się może na pierwszy rzut oka wydawać, pomijając już semantyczne aspekty wieloznaczności słowa motyw — na co zwraca uwagę m. in. M. Ossowska¹.

Zgodnie z klasycznymi poglądami u podstaw funkcjonowania złożonego mechanizmu motywacji, jaki występuje w sferze produkcyjnej, leżą różnorodne potrzeby człowieka. I trudno negować, że potrzeby wyznaczają naszą działalność produkcyjną. Ale zgadzając się z tymi poglądami niełatwo jednak wskazać najistotniejsze potrzeby. J. de Castro stwierdza nie bez racji, że „dzieje człowieka od samego zarania ludzkości, to dzieje jego walki o chleb powszedni. . .”². Równocześnie można też stwierdzić fakt bardzo charakterystyczny dla człowieka, na co zwraca uwagę m. in. T. Tomaszewski — mianowicie, że człowiek pracuje bez względu na odczuwany niedostatek — a więc nawet gdy nie odczuwa potrzeby zaspokojenia np. głodu³. Nie obala to oczywiście tezy, że potrzeby wyznaczają aktywność produkcyjną człowieka, lecz świadczy co najmniej o tym, że:

1. Wywołane przez potrzeby czynności utrwalają się i stają się nawykiem; stąd mogą istnieć tacy ludzie, którzy pracują pomimo braku potrzeb jak i obowiązków, które by tę pracę warunkowały, ponieważ praca stała się dla nich właśnie po prostu czynnością nawykową.

2. Kiedy mówimy o potrzebach, które leżą u podstaw ludzkiej aktywności produkcyjnej, to musimy brać pod uwagę zarówno potrzeby istniejące aktualnie jak też przeszłe, których dezaktualizacji nie

¹ Zob. M. Ossowska, *Motywy postępowania*, Warszawa 1958, s. 27—38.

² J. de Castro, *Geografia głodu*, Warszawa 1954, s. 18.

³ T. Tomaszewski, *Les motivations dans la réalisation des tâches* w: *Przeгляд Psychologiczny* 1966 nr 11, s. 66.

uświadamiamy sobie jeszcze oraz przyszłe. Ponadto potrzeby te mogą być zarówno rzeczywiste jak i urojone, które mogą wyrastać z różnych pragnień i to: racjonalnych (czyli możliwych do zrealizowania nie tylko w ogóle, ale w szczególności dla danego człowieka) i irracjonalnych (czyli ziszczalnych nie w tym samym zakresie); wchodzą tu w grę potrzeby zdeterminowane koniecznościami wewnętrznymi (np. potrzeba przyjmowania pokarmu) oraz zewnętrznymi (jak np. przystosowanie się do środowiska geofizycznego i społecznego). Społeczny charakter życia ludzkiego powoduje, że prawie wszystkie potrzeby człowieka są społecznie uwarunkowane i zaspokajane. Z tego też względu przy ocenianiu danych potrzeb muszą być one relatywizowane do konkretnych warunków życia społeczno-ekonomicznego.

3. Fakt, że człowiek pracuje bez względu na odczuwanie potrzeb zdaje się także wskazywać na to, iż odwoływanie się w przypadku pracy ludzkiej tylko do psychologii potrzeb jest niewystarczające.

Jeżeli na działalność produkcyjną człowieka wpływa wiele różnych potrzeb oraz wartości, do których on dąży, to nie można tylko na podstawie pewnych przejawów zachowań danego człowieka określić w sposób jednoznaczny motywacji omawianej działalności. Motywacja ta bowiem nie musi wcale łączyć się z racjonalnymi założeniami, lecz może również mieć charakter irracjonalny. Uświadomienie sobie tego faktu ma istotne znaczenie dla praktyki. Jeżeli chcemy np. tak oddziaływać na ludzi, aby skłonić ich do podniesienia wydajności pracy, to nie można zakładać, że u podstaw ich działalności występują identyczne motywy i to nawet wówczas, gdy ich zachowanie jest podobne. Trzeba też pamiętać, że tylko poprzez wnikliwe badania możemy dojść do względnie poprawnych ocen motywów danych ludzi, a dopiero te oceny mogą być z kolei podstawą prawdopodobnie skutecznego działania.

Określenie bodźców kształtujących postawę człowieka w produkcji nie jest również łatwe. Wynika to przede wszystkim z wielości i różnorodności bodźców oddziaływających na człowieka zarówno w jego środowisku geofizycznym, jak i społecznym. Istniejącą trudność powiększa fakt, że termin bodziec jest wieloznaczny i to nie tylko w języku potocznym, ale również w psychologii, chociaż należy on do podstawowych terminów tej właśnie nauki. Dodajmy też, że swoiste znaczenia tego terminu wykształciły się również w ekonomii i cybernetyce.

H. Piéron twierdzi, że bodziec to taki czynnik, który działa nagle i może w określonych warunkach wywołać reakcje charakterystyczne dla danego systemu, na który oddziałuje⁴. Nawiązując do tak ogólnie rozumianego pojęcia bodźca możemy wyróżnić kilka funkcji bodźców. W tej sprawie pisze X. Gliszczyńska: „Poprzez bodźce różne

⁴ H. Piéron, *Vocabulaire de la psychologie*, Paryż 1957, s. 345.

stany naszego własnego organizmu mobilizują nas do działania; poprzez bodźce dowiadujemy się o tym, co się dzieje w otaczającym nas świecie; przez bodźce wracają do nas skutki naszej aktywności. Odpowiednio będziemy nazywać wyróżnione trzy funkcje bodźców: funkcją pobudzania organizmu do działania, funkcją sygnalizacyjną i funkcją nagradzania i karania. ..." ⁵.

Biorąc pod uwagę interesującą nas sferę występowania czy funkcjonowania bodźców, ograniczę się tylko do pewnej kategorii bodźców, a mianowicie do tych, które skłaniają człowieka do pracy w ogóle lub podnoszenia jej efektywności, a ponadto nakierowują działanie człowieka. I w tym nakierowywaniu działań ludzkich upatruję kolejną funkcję bodźców, uzupełniając tym samym poprzednio wymienione ⁶. Tak rozumiane bodźce, które działają ze względu na określoną motywację danego człowieka, czyli w zależności od stanu wewnętrznego napięcia warunkującego możliwość i kierunek aktywności organizmu trzeba ujmować w dwóch sferach: w obrębie zmysłów i intelektu. Powyższe ujęcie bodźców jest zbieżne z następującą definicją podaną przez E. Lipińskiego: „System bodźców jest systemem środków, przy pomocy których wywiera się wpływ na zachowanie się ludzi. System bodźców opiera się na założeniu, że motywy działania ludzkiego mogą być wyzwalane, kierowane i kontrolowane w kierunku pożądanym...” ⁷.

II. TYPOLOGIA BODŹCÓW

Wspomniałem wcześniej, że bodźce, jakie kształtują zachowanie człowieka w sferze produkcyjnej, są liczne i różnorodne. Toteż aby uzyskać pełniejsze spojrzenie na te bodźce, trzeba je uporządkować w oparciu o obiektywne kryteria. Uporządkowanie takie uważam za pożyteczne zarówno dla teorii jak i praktyki. Pozwoli to nam bowiem osiągnąć większą jasność i precyzję w ujmowaniu problematyki bodźców oraz pełniejsze rozeznanie w możliwościach posługiwania się różnymi bodźcami.

Zamierzone uporządkowanie wymaga oczywiście kategoryzacji licznych i różnorodnych czynników, czy też warunków, które współwyznaczają omawiane bodźce. Dokonując takiej kategoryzacji dzielę bodźce ze względu na warunki pierwotne, jakie je określają, czyli 1) różnorodne potrzeby, które doprowadziły do ich powstania, a następnie

⁵ X. Gliszczyńska, *Problem motywacji w wybranych teoriach psychologicznych*, w: *Motywacja (Problematyka), Materiały Prakseologiczne*, Warszawa 1964, s. 124—25.

⁶ Zob. S. Góra, *Bodźce ekonomiczne w gospodarce socjalistycznej*, Warszawa 1961, s. 10—11.

⁷ E. Lipiński, *Teoria ekonomii i aktualne zagadnienia gospodarcze*, Warszawa 1961, s. 122.

wyróżniam 2) wtórne kryteria podziału ze względu na: a. źródła ich pochodzenia, b. sposoby oddziaływania, c. zakres stosowalności, d. okres działania, e. skutek, jaki wywierają w przypadku jednostki lub grupy, f. spełnianą funkcję w danym systemie.

Ad 1) Istnienie licznych i różnorodnych potrzeb człowieka doprowadziło do powstania wielu różnych typologii tychże potrzeb. Autorzy jednych koncepcji usiłowali sprowadzić wszystkie możliwe potrzeby do jednej, którą uważali za podstawową lub pierwotną dla człowieka. Tego rodzaju wysiłki można zaobserwować np. u Freuda, który starał się wywieść wszystko z libido i u Adlera, dla którego podstawową potrzebą jest „dążenie do mocy”. Inni nawiązując do zaproponowanego przez McDougalla podziału „instynktów”, przedstawiali dłuższe rejestry różnych typów potrzeb. Bardzo rozbudowaną listę potrzeb ludzkich sporządził np. H. A. Murray w oparciu o badania nad studentami amerykańskimi. Zawiera ona aż 42 potrzeby⁸. Jest oczywiście jeszcze wiele innych teorii na temat ilości potrzeb, które warunkują aktywność człowieka.

Próbą wypośrodkowania zarówno tendencji minimalistycznych, czyli zmierzających do sprowadzenia wszystkich możliwych potrzeb do jednej, jak też i maksymalistycznych — dążących do wyróżnienia wielu rodzajów potrzeb — jest koncepcja W. I. Thomasa i F. Znanieckiego, którzy w pracy *The Polish Peasant in Europe and America* starali się ustalić pewną ilość potrzeb, jakie muszą zostać zaspokojone, aby człowiek mógł normalnie funkcjonować. Wyróżnili oni cztery zasadnicze potrzeby człowieka, a mianowicie potrzebę: a) bezpieczeństwa, b) uznania, c) wzajemności, wynikających z „pragnienia oddźwięku emocjonalnego” oraz d) nowych doświadczeń.

L. Kroeber-Keneth na pytanie: „czego potrzebuje człowiek pracujący, aby wydajnie pracował” stwierdza, że potrzebuje on: a) sprawiedliwego wynagrodzenia, b) sprawiedliwego traktowania, c) pewności swej egzystencji ekonomicznej, d) poważania oraz e) nadziei na awans — w znaczeniu np. otrzymania wyższej płacy lub wyższego stanowiska itp.⁹

Nieco bardziej rozbudowaną teorię potrzeb podstawowych przedstawił A. Maslow, który wyróżnia potrzeby: a) fizjologiczne, b) bezpieczeństwa, c) przynależności i miłości, d) uznania społecznego i poczucia własnej wartości oraz e) samourzeczywistnienia. Wymienione potrzeby dzieli z kolei na dwie kategorie: potrzeby wynikające z niedostatku, które obejmują potrzeby od a) do d) oraz potrzeby wzrostu czy też istnienia, które obejmują potrzeby e). Zdaniem Masłowa zaspoko-

⁸ Zob. W. Szewczuk, *Psychologia*, Warszawa 1966, t. II., s. 110 i nast. oraz R. Stagner, *Psychology of Personality*, wyd. 3, N. York 1961, s. 346—48.

⁹ L. Kroeber-Keneth, *Erfolgreiche Personalpolitik (Ein Leitfaden zur Rationalisierung und Leistungssteigerung im Betrieb)*, Düsseldorf 1951, s. 95—111.

jenie potrzeb wynikających z niedostatku nie zapewnia człowiekowi ani radości, ani szczęścia. Są one osiąmane dopiero wówczas, gdy zostaną zaspokojone potrzeby wzrostu¹⁰.

Nawiązując do typologii potrzeb Masłowa wyróżniam następujące bodźce:

I) Fizjologiczne które są rezultatem wpływu najprymitywniejszych potrzeb człowieka dotyczących: pożywienia, ubioru i mieszkania. Są one ogólnie biorąc wynikiem procesu wymiany materii, jaki zachodzi ustawicznie między człowiekiem a przyrodą¹¹.

II) Ekonomiczne jako następstwo bardziej rozwiniętych potrzeb człowieka. Prawdopodobnie wystąpiły one jeszcze przed pojawieniem się wymiany towarowej, ale na pewno zaczęły oddziaływać od kiedy pojawił się towar, a wraz z nim i zjawisko tezauryzacji. Jeszcze wyraźniej zaznacza się ich funkcjonowanie, kiedy pojawia się pieniądz oraz jego „produkty uboczne”, tzn. kult pieniądza i myślenie w jego kategoriach, odkąd pozycja społeczna człowieka, jego wartość, stały się zależne od siły posiadanych przez niego pieniędzy, na co zwracał uwagę Marks w *Rękopisach ekonomiczno-filozoficznych z 1844 r.*¹².

O. Lange bodźcem ekonomicznym nazywa „sytuację pobudzającą ludzi do realizacji określonego celu działalności gospodarczej”¹³. Najogólniej biorąc przez bodźce ekonomiczne rozumie się po prostu środki zachęty materialnej, stosowane w celu utrzymania lub podniesienia efektywności wysiłku pojedynczego pracownika lub zespołu pracowniczego. Warto też dodać, że omawiane bodźce mogą być zgodne bądź niezgodne z obowiązującymi nakazami względnie zakazami. A zatem działanie określonego bodźca może być albo też nie być zbieżne z danymi nakazami lub zakazami¹⁴. Na fakt występowania tych bodźców już nawet w społeczeństwach wspólnoty rodowej zwraca uwagę R. Thurnwald w następujących słowach: „...współzawodnictwo w społeczeństwach prymitywnych, zarówno w samych wspólnotach, jak i między nimi, wystąpiło pod postacią dążenia do osiągnięcia wartości dodatkowych. Nie wchodziło tu w grę zdobywanie pieniędzy, których jeszcze nie było, lecz osiągnięcie różnych wartości wymiennych...”¹⁵.

III) Pozaekonomiczne — które są bardzo różnie uwarunkowane i stąd łączą się z przeróżnymi sposobami i formami zachęty oraz

¹⁰ Zob. R., Stagner, op. cit., s. 104 oraz R. Dewey i W. J. Humber, *The Development of Human Behavior*, N. York 1961, s. 663 i nast.

¹¹ K. Marks, *Kapitał*, Warszawa 1951, t. I., s. 188.

¹² K. Marks, *Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 r.*, w: K. Marks i F. Engels, *Dzieła*, Warszawa 1960, t. I., s. 609—614. Zob. też M. Ossowska, *Moralność mieszczańska*, Łódź 1956.

¹³ O. Lange, *Ekonomia polityczna*, Warszawa 1961 (wyd. 2) t. I., s. 58.

¹⁴ Zob. S. Góra, op. cit., s. 12 i nast.

¹⁵ R. Thurnwald, *Die menschliche Gesellschaft in ihren ethnozoologischen Grundlagen*, Berlin 1932, t. III., s. 35.

nakazu, a także z poczuciem obowiązku, powołania itp. Mogą one wynikać np. ze skłonności do naśladowania dążeń innych ludzi; ze względu na chęć utrzymania dotychczasowej pozycji społecznej lub jej zmiany; pod wpływem zachęty moralnej, religijnej, politycznej, estetycznej itp.; z nakazów i zakazów obowiązującego prawa i panujących zwyczajów oraz obyczajów itp. Przykładowo, bodźce te można upatrywać m. in. w różnych apelach o podejmowanie czynów produkcyjnych dla uczczenia np. Święta Pracy lub innych rocznic ważnych dla danej grupy, społeczności czy społeczeństwa, dla wyrażenia protestu, solidarności, a także poparcia powiedzmy programu wyborczego itp.¹⁶ O. Lange pisze następująco: „Poza tymi bezpośrednimi bodźcami ekonomicznymi istnieją także bodźce społeczne i kulturalne o większym znaczeniu. W społeczeństwie socjalistycznym wysoki poziom wykonania pracy jest uważany za obowiązek obywatelski i ludziom, którzy wyróżniają się, są nadawane specjalne odznaczenia. Prowadzi to do różnego rodzaju szczególnej inicjatywy i akcji pracowników, jak np. socjalistyczne współzawodnictwo. . .”. Ponadto zauważa: „Przodownicy pracy są specjalnie honorowani przy różnych okazjach. W prasie, radiu itd. podaje się o nich informacje. W dawnym społeczeństwie powszechną sławę mogły zdobyć osoby należące do bogatszych klas społecznych, przedsiębiorcy i przywódcy polityczni oraz, w pewnym zakresie, artyści, uczeni i naukowcy. Obecnie można wsławić się w całym kraju jako najlepszy w kraju murarz, najlepszy wytapiacz, a nawet najbardziej wydajna dojarka. Jest to bardzo silny bodziec dla osiągnięcia wysokiego poziomu wydajności pracy. . .”¹⁷.

Trzeba przy tym nadmienić, że bodźce ekonomiczne i pozaekonomiczne w praktyce dopełniają się wzajemnie. Uzyskanie np. przewagi ekonomicznej pociąga za sobą również przewagę w sferze pozaekonomicznej, a tym samym zmianę dotychczasowej pozycji społecznej, chociaż nie zawsze ta zmiana dokonuje się natychmiast. Słusznie więc zauważa W. Krencik, że „bodziec ekonomiczny w pewnych wypadkach może spełnić także rolę bodźca pozaekonomicznego. . .”¹⁸.

Ad 2a) Ze względu na źródła¹⁹ możemy wyróżnić bodźce:

I) Wewnętrzne, czyli takie, które powstały w obrębie danego zespołu ludzi, np. kolektywu roboczego. Źródłem tych bodźców są wła-

¹⁶ Na potrzebę stosowania tych bodźców wskazuje m. in. St. Jedrychowski, zob.: *O działaniu bodźców ekonomicznych w naszej gospodarce*, w: *Nowe Drogi* 1962 (4), s. 3.

¹⁷ O. Lange, *Bodźce w gospodarce socjalistycznej, zasady planowania gospodarczego*, w: *Pisma ekonomiczne i społeczne 1930—1960*, Warszawa 1961, s. 200—202.

¹⁸ W. Krencik, *Placa jako bodziec wzrostu wydajności pracy*, Warszawa 1958, s. 125 i nast.

¹⁹ Na możliwość podziału bodźców ze względu na ich źródła i znaczenie tego podziału wskazują badania przedstawione w pracy pt. *The Motivation, Productivity and Satisfaction of Workers*, Boston 1958, napisanej przez: A. Zaleznik,

ściwości danych zespołów, a więc panujące w nich stosunki, przekonania i morale ludzi, którzy wchodzą w ich skład itp. właściwości.

II) Zewnętrzne — które są przeciwieństwem powyższych i wynikają z różnych sytuacji, w jakich znajduje się konkretny człowiek czy też grupa i to zarówno w danym środowisku społecznym jak i geofizycznym. Przykładowo można tu wymienić różne bodźce administracyjne lub nakazowe. Są nimi np. wskaźniki dyrektywne, zarządzenia, nakazy, plany, regulaminy, polecenia itp.²⁰.

Ad 2b) Sposoby oddziaływania bodźców mogą być oczywiście różne, lecz pomimo tej różności można sprowadzić je do dwóch zasadniczych sposobów oddziaływania — mianowicie: materialnych i ideologicznych. Stąd też można wyróżnić bodźce materialne oraz ideologiczne. Wprowadzając takie rozróżnienia nie zajmuję bynajmniej stanowiska zbieżnego z dualizmem ontologicznym w znaczeniu genetycznym lub aktualnym. Nawiązuję po prostu do zastanych już rozróżnień występujących w literaturze obcej jak i rodzimej²¹.

Bodźcami materialnymi nazywam po prostu te, które łączą się z różnorodnymi sposobami rzeczowych czy przedmiotowych oddziaływań. Zdaniem B. Minca „...przez system bodźców materialnych rozumiemy całokształt rodzajów wynagrodzenia za pracę, skłaniających pracowników do osiągnięcia efektywnych wyników pracy”²². Wchodzi tu więc w grę wynagrodzenie (otrzymywane lub spodziewane) w pieniądzu, w naturze, a nawet świadczenia różnych usług, np. tzw. „grzecznościowych” itp.

Natomiast bodźcami ideologicznymi nazywam złożony system

C. R. Christensen i F. J. Roethlisberger. Wyróżnia się w niej m. in. korzyści zewnętrzne i wewnętrzne, które spełniają rolę określonych bodźców (str. 34 i nast.). Podział ten jest uzasadniony również w świetle innych badań; np. W. J. Goode i J. Fowler na podstawie badań przeprowadzonych w dwóch zakładach produkcyjnych o niskim morale załogi ustalili, że wysoka wydajność może występować nawet przy niskim morale grupowym, jeżeli:

a) zadania robocze są proste i jasno skonkretyzowane, pracownicy są odpowiednio wykwalifikowani, a kryteria kwalifikacyjne są łatwe do sformułowania, c) kierownictwo wyznaczy poszczególnym pracownikom wyraźne role, d) pracownicy bardziej ulegają naciskowi bodźców z zewnątrz aniżeli presji swych bezpośrednich grup koleżeńskich.

Zob. W. J. Goode i J. Fowler *Incentive Factors in a Law Moral Plant*, w: Amer. Sociological Review, 1949, z. 14, (cytuję za A. Matejko, *Socjologia przemysłu w Stanach Zjednoczonych Ameryki*, Warszawa 1962, s. 108.

²⁰ Zob. H. Stankiewicz, *Bodźce w nowym systemie zarządzania*, w: Rada Robotnicza, 1963, nr 24. O kształtowaniu się bodźców tego typu w przemyśle amerykańskim piszą: M. J. Vincent i J. Mayers, *New Foundations for Industrial Sociology*, Toronto 1959, s. 90—98.

²¹ Zob. np. R. Firth, *Primitive Polynesian Economy*, London 1939, w szczególności rozdział pt. *Ideology of Production*, s. 145—151.

²² B. Minc, *Ekonomia polityczna socjalizmu*, Warszawa 1961, s. 425.

oddziaływania, który opiera się na wartościach moralnych, politycznych, religijnych, estetycznych itp. Są to bodźce o tyle oczywiście skuteczne, o ile są uznawane właśnie przez danego człowieka określone wartości moralne, polityczne, religijne czy też estetyczne — do których odwołujemy się w konkretnym przypadku. Skuteczne stosowanie tych bodźców wymaga zatem dobrej znajomości psychiki danych ludzi, ich przekonań, pragnień, aspiracji, postaw itp.

W praktyce można zaobserwować, że oba wyróżnione rodzaje bodźców współwystępują i przeplatają się nawzajem; np. awans pracownika łączy się z reguły nie tylko z podniesieniem jego dotychczasowego zarobku, ale też i prestiżu.

Ad 2 c) Bodźce posiadają również różny zasięg stosowalności. I z tego względu można wśród nich wyróżnić takie, które odnoszą się w zasadzie ad omnes, a następnie przeciwstawić im inne, mianowicie takie, które są skuteczne tylko w odniesieniu do pewnych osób lub grup. Ze względu na powyższe momenty wyróżniamy bodźce: kolektywne (lub syntetyczne) i indywidualne.

Bodźcami kolektywnymi (syntetycznymi) nazywam te, które oddziałują na wszystkich, aczkolwiek oczywiście z różnym skutkiem. Twierdzę, że są one skuteczne „w zasadzie” w stosunku do wszystkich dlatego, ponieważ zawsze mogą zdarzyć się takie sytuacje, iż okażą się one w stosunku do kogoś po prostu bezskuteczne. W tym znaczeniu bodźcem kolektywnym jest np. fundusz zakładowy i wynikająca z niego tzw. „trzynasta pensja”, która może oddziaływać na całą załogę danego przedsiębiorstwa i mobilizować ją do rytmicznego wykonywania planów produkcyjnych, a tym samym do wypracowania tegoż funduszu. Wyjątkiem są tu przeróżni abnegaci życiowi, którzy z kolei mogą być szczególnie podatni czy wrażliwi właśnie na działanie bodźców indywidualnych typu ideologicznego. Oczywiście mogą być też w danej załodze i tacy pracownicy, którzy ze względu na posiadaną ambicję będą bardzo uczuleni na działanie bodźców indywidualnych typu materialnego, jakimi są np. różne nagrody przewidziane za indywidualne osiągnięcia.

Bodźce indywidualne — to bodźce, które powinny być obliczone na skłonności, upodobania, pragnienia, aspiracje, postawy, nawyki, przekonania, wyobrażenia itp. właściwości poszczególnych ludzi. Stosowanie bodźców indywidualnych nie jest łatwe, ponieważ — jak wspomniałem wcześniej — wymaga dobrego rozeznania ludzi, na których chcemy oddziaływać. Zasięg ich możliwości oddziaływania jest oczywiście ograniczony²³.

²³ W latach pięćdziesiątych występowała u nas tendencja do rozbudowy systemu bodźców indywidualnych. W r. 1959 w gospodarce naszej funkcjonowało około 40 rozmaitych nagród i premii specjalnych, działających poza planem funduszu płac, a kwoty wypłacane z tego tytułu sięgały miliarda złotych w skali rocznej. — Zob. E. Fick, *Regulacja systemu nagród w przemyśle*, w: *Finanse*, 1960 Nr 3.

Ad 2 d) Ze względu na czasokres funkcjonowania można wyróżnić bodźce: trwałe oraz efemeryczne. Trwałymi nazywam te, które oddziałują stale na człowieka, w ciągu całego jego życia, jak np. bodźce fizjologiczne. Oczywiście, nie pojmuję tych bodźców — jak zresztą wszystkich innych — ahistorycznie, ani też nie uważam, że istnieją one dlatego, ponieważ natura człowieka jest niezmienna. Bodźce, które składają nas np. do przystosowania się do środowiska społecznego są trwałe. Ale nie znaczy to przecież, że są one identyczne w każdej epoce i w każdym społeczeństwie. Kiedy mówię o ich trwałości, to mam na myśli nie ich niezmiennność, lecz stałe funkcjonowanie w procesie przeobrażeń. Efemerycznymi nazywam natomiast takie, których okres funkcjonowania jest stosunkowo krótkotrwały. Są to bodźce, które działają ze względu na doraźne pragnienia, potrzeby, postawy itp., a także różne sytuacje życiowe, w jakich może znaleźć się dany człowiek lub grupa ludzi.

W związku z powyższym rozróżnieniem warto też dodać, że ludzie przyzwyczajają się do tych bodźców, które oddziałują na nich przez dłuższy czas i dlatego nie tylko reagują na dane bodźce słabiej, ale jak pisze J. Kordaszewski — „... rodzi się poczucie stabilności, naturalizacji. Wrażenie to nie jest jednoznaczne z gotowością do rezygnowania z bodźców. Przeciwnie, pozbawienie tych znaturalizowanych bodźców odczuwane jest jako dotkliwa strata. Można je tylko zastąpić silniejszymi, trafniejszymi”²⁴.

Pewne bodźce ulegają zatem z czasem procesowi dezaktualizacji — i zostają wyeliminowane przez życie de facto i to nawet wówczas, gdy są nadal utrzymywane z uporem de iure.

Ad 2 e) Poddając analizie skutki powodowane przez bodźce stosowane w produkcji, można wyróżnić: bodźce pozytywne, negatywne oraz antybodźce.

Bodźce pozytywne to system nagród zarówno pieniężnych, rzeczowych jak i moralnych (np. odznaczenia, wyróżnienia, pochwały itp.), których celem jest wywarcie wpływu na wzrost inicjatywy pracujących oraz wydajności ich pracy, a także na ukierunkowanie ich działania w pożądanym kierunku dla tego, kto te bodźce stosuje.

Bodźce negatywne obejmują system kar oraz innych środków dezaprobaty, które są stosowane w celu powstrzymywania danych ludzi od określonego działania (np. brakoróbstwa), zaniechania (np. nieprzestrzegania przepisów bhp) oraz znoszenia (np. tolerowania nadużyć). Jak wiadomo w każdym przedsiębiorstwie są stosowane określone kary regulaminowe, czyli kary dyscyplinarne, wymierzane przez kierownictwo na mocy obowiązującego regulaminu pracy, a ponadto funkcjonuje system kar wynikających z przepisów ustawodawstwa karnego, np. w zakresie ochrony mienia społecznego, tajemnicy państwowej itp. Omawiane

²⁴ J. Kordaszewski, *Placa według pracy*, Warszawa 1963, s. 66.

bodźce odpowiadają tym, które psychologowie nazywają pobudzającymi i hamującymi²⁵. Pobudzające to pozytywne, a hamujące negatywne.

Oczywiście, że zarówno bodźce pozytywne jak i negatywne mogą wywołać reakcje przeciwne do zamierzonych, np. przewidziane w akordowym systemie płac premie za racjonalizację nie tylko nie zachęcają pracowników do składania wniosków racjonalizatorskich, ale co więcej, powstrzymują od tego rodzaju działalności, jak mogłem się o tym przekonać w przeprowadzonych badaniach²⁶. Dlatego bodźce, które wywołują reakcje przeciwne od zamierzonych nazywamy bodźcami przeciwskutecznymi lub po prostu antybodźcami²⁷.

Ad 2 f) Ocena bodźców ze względu na spełnianą funkcję prowadzi do wyróżnienia bodźców podstawowych i dodatkowych²⁸. Bodźcem podstawowym w obowiązującym systemie wynagrodzeń, jest np. premia regulaminowa otrzymywana przez pracowników za wykonanie planów produkcyjnych w ciągu danego roku. Bodźcami dodatkowymi są np. nagrody wypłacane za uczestnictwo we współzawodnictwie pracy, za dostawę złomu metalu kolorowego, za rozwijanie postępu technicznego itp. bodźce, jakie są stosowane w przedsiębiorstwach uspołecznionych.

Przedstawione typy bodźców nie wyczerpują oczywiście wszystkich możliwych. J. Zieleniewski wyróżnia np. bodźce posłuszeństwa, mające zapewnić posłuszeństwo „w ogóle” i kierunkowe, które mają spowodować określone działanie kierowanych ludzi. Wydaje się, że podane rozróżnienie jest mało precyzyjne, ponieważ nie bierze pod uwagę tego, iż już z samego faktu posłuszeństwa „w ogóle” wynika pewne ukierunkowanie. Podobnie mało przekonujący jest podział na bodźce formalne i nieformalne, który koresponduje z osobliwym, z punktu widzenia socjologii teoretycznej, podziałem organizacji na „formalną” i „nieformalną”, jaki został przyjęty przez niektórych socjologów²⁹.

Wśród przedstawionych zatem powyżej typów bodźców wyróżniam bodźce: pierwotne typu fizjologicznego ekonomicznego oraz pozaekonomicznego, a następnie wtórne, do których zaliczam pozostałe typy.

Kolejność, w jakiej przedstawiłem pierwsze trzy typy bodźców, a więc te, które zaliczyłem do bodźców pierwotnych, odpowiada tylko częściowo porządkowi genetycznemu. Prawdopodobna wydaje się bowiem myśl, że bodźce fizjologiczne były najbardziej pierwotnymi bódź-

²⁵ Zob. T. Tomaszewski, *Automatyzm i świadomość w pracy produkcyjnej*, w: *Wiedza o pracy ludzkiej* (Praca zbiorowa), Warszawa 1959, s. 257.

²⁶ Liczne przykłady takich bodźców wymienia B. Fick, w art. pt. *Postęp techniczny a płace*, w: *Finanse*, 1960, Nr 4.

²⁷ Zob. T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, op. cit., s. 115—118.

²⁸ Na przydatność takiego rozróżnienia wskazuje A. Wakar w swej pracy pt. *Morfologia bodźców ekonomicznych*, Warszawa, 1963.

²⁹ Zob. J. Zieleniewski, *Organizacja zespołów ludzkich — wstęp do teorii organizacji i kierowania*, wyd. 3, Warszawa 1965, s. 44 i nast.

carni, jakie skłaniały ludzi do pracy wtedy, kiedy znajdowali się oni np. na etapie niższego stopnia dzikości, czyli gdy zbierali pożywienie. Lecz nawet w przypadku wspomnianego etapu rozwojowego wchodzą w coraz to większym stopniu w grę i inne bodźce, których nie sposób nie doceniać. W związku z tym słuszne jest niewątpliwie zdanie R. Thurnwalda, że „... poszczególne jednostki nie żyły z tego, co same zbierały do ust, jak sądzą romantycy...”³⁰.

Ze względu na znaną tezę Marksa, która głosi pierwotność bytu społecznego w stosunku do świadomości społecznej, może nasunąć się myśl, że uznanie tej tezy pociąga za sobą z konieczności uznanie pierwotności bodźców ekonomicznych. Myśl taka jest o tyle uzasadniona, że już za życia Marksa pojawiła się wśród pewnych jego komentatorów skłonność do takiej właśnie interpretacji wspomnianej tezy, co prowadziło do jednostronnego ekonomizmu. „Tendencja taka, jak zauważa J. J. Wiatr znajdowała usprawiedliwienie w niektórych, w ferworze polemicznym, przejawionych sformułowaniach mistrzów, ale nie odpowiada charakterowi doktryny”³¹.

Ostateczny pogląd klasyków na tę sprawę sformułował Engels pod koniec swego życia w liście do Blocha, w którym pisał m. in.: „... według materialistycznego pojmowania dziejów momentem w ostatniej instancji decydującym w historii jest produkcja i reprodukcja rzeczywistego życia. Ani Marks, ani ja nie twierdziliśmy nic ponadto...”³². Podobne stanowisko zajmuje on w znanym liście do Starckenburga³³.

Jak przypomina J. J. Wiatr pogląd o uzależnieniu świadomości społecznej od bytu społecznego ma w marksizmie i w ogóle we współczesnej socjologii dwa zasadnicze znaczenia, mianowicie: genetyczne i metodologiczne. W pierwszym przypadku chodzi o to, „że w historii ludzkości materialne warunki bytu stanowiły zawsze niezbędną przesłankę myślenia, że więc działalność produkcyjna stanowi fakt pierwotny, „wcześniejszy” niż ich działalność czysto intelektualna... W znaczeniu metodologicznym twierdzenie to mówi, że poglądy ludzi najłatwiej i najpełniej mogą być wytłumaczone wtedy, gdy dla ich wyjaśnienia odwołujemy się do obiektywnych warunków, w których ludzie żyją...”³⁴.

Stanowisko klasyków marksizmu nie jest w tym wypadku jednoznaczne, co jest niewątpliwie konsekwencją złożoności problemu oraz trudności rozstrzygnięcia wielu wątpliwych kwestii w oparciu o posiadane informacje naukowe, jakimi dysponowano w XIX w. Za gene-

³⁰ R. Thurnwald, *Die menschliche Gesellschaft in ihren ethnosozjologischen Grundlagen*, t. 3 — *Werden, Wandel und Gestaltung der Wirtschaft im Lichte der Völkerforschung*, Berlin 1932, s. 10.

³¹ J. J. Wiatr, *Spółczesność — wstęp do socjologii systematycznej*, Warszawa 1964, s. 441.

³² K. Marks, F. Engels, *Listy wybrane*, Warszawa 1951, s. 547.

³³ Tamże, s. 605.

³⁴ J. J. Wiatr, op. cit., s. 440.

tyczną interpretacją omawianej tezy przemawia argumentacja Engelsa, jaka występuje w jego pracy pt. *Rola pracy w procesie ucłowieczenia małpy*. Argumentacja ta nie jest jednak dostatecznie przekonywająca w świetle sformułowań Marksa, który twierdził, że u podstaw „bytu społecznego” „produkcji”, leży praca ludzka, która tym różni się od pracy pająka — jak mówił Marks, że jest ona ukierunkowana przez świadomość. Jego zdaniem *homo faber* = *homo sapiens*. Z tego też względu uważam, że omawiana teza, głosząca prymat bytu w stosunku do świadomości, jest bardziej uzasadniona na gruncie marksizmu w znaczeniu metodologicznym i aktualnym. Warto też dodać, że na podstawie dostarczonych przez współczesną naukę danych, brak istotnych podstaw do tego, aby bodźce ekonomiczne uznawać za pierwotne. Stwierdzają to tacy etnosocjologowie, jak np. W. H. R. Rivers, F. Boas, R. Thurnwald, Br. Malinowski, R. Firth, F. Nadel i in., którzy wskazują bynajmniej nie gołosłownie na tę okoliczność, że bodźce pozaekonomiczne dochodziły do głosu już nawet w społeczeństwach żyjących w bardzo prymitywnych warunkach³⁵.

III. SPOŁECZNE UWARUNKOWANIE BODŹCÓW

Przedstawione typy bodźców obejmują ich najogólniejsze właściwości. Typy te stanowią zatem swoiste ramy, które są wypełniane konkretną treścią w poszczególnych formacjach społeczno-ekonomicznych. Stąd wszystkie wymienione bodźce są określone zarówno ze względu na swój charakter jak i sposób funkcjonowania warunkami bytu społecznego konkretnych ludzi.

Byłoby niewątpliwie interesującym przedsięwzięciem zbadanie np., jaka właśnie była konkretna treść wyróżnionych typów bodźców w minionych formacjach społeczno-ekonomicznych. Jest to jednak przedsięwzięcie wymagające zebrania obszernego materiału historyczno-porównawczego oraz odrębnego opracowania monograficznego, stąd nie podejmuję go w niniejszym artykule, który jest nastawiony na współczesną problematykę kształtowania się i funkcjonowania bodźców.

Bodźce, które skłaniają człowieka do pracy oraz podnoszenia jej efektywności nie mogą być więc ujmowane ani statycznie, ani ahistorycznie. Trzeba rozpatrywać je w powiązaniu z ewolucyjnym rozwojem człowieka, który przebiega permanentnie zarówno w sferze psychofizycznej jak i społecznej pod wpływem zmian narzędzi, sposobów produkcji oraz stosunków produkcyjnych i innych, jakie kształtują się między ludźmi, w ciągłym procesie produkcji i reprodukcji. A rozwój ten, jak wiadomo, jest przede wszystkim rezultatem wielowiekowej

³⁵ Zob. B. Malinowski, *Szkice z teorii kultury*, Warszawa 1958, s. 29 i nasi; W. H. R. Rivers, *The History of Melanesian Society*, Cambridge 1914.

pracy ludzkiej, która nie może być rozpatrywana tylko w aspekcie ekonomicznym, tzn. ze względu na produkcję dóbr i wykonywanie czynności zaspokajających potrzeby związane z egzystencją człowieka. Trzeba bowiem brać pod uwagę aspekt socjologiczny, czyli widzieć w pracy główną formę „zachowania się społecznego, w celu realizacji zadań społecznie uznanych za doniosłe, wyznaczoną warunkami społecznymi, w których przebiega”, jak pisze J. Szczepański³⁶, który też stwierdza, co następuje: „...Praca prowadzona jest w celu zaspokajania różnego rodzaju potrzeb (biologicznych, ekonomicznych, kulturalnych itp.), lecz potrzeby te określane są przez strukturę i kulturę grup, do których jednostka należy. Zaspokajanie tych potrzeb jest dla tych grup sprawą doniosłą i dlatego wszystkie one powiązane są także z zaspokajaniem potrzeb społecznych, takich jak potrzeba zdobycia wyróżnienia, uznania, zajęcia pożądanego stanowiska w strukturze grup, kształtowania zachowań innych ludzi, wykonywanie władzy, niesienie pomocy itp. Stąd rodzaje pracy mającej zaspokoić zróżnicowane potrzeby podlegają kontroli grup, są przez nie regulowane i ustalone . . .”³⁷.

Może się pozornie wydawać, że pewne bodźce, jak np. fizjologiczne, są poniekąd klasycznym przykładem bodźców stabilnych i niezależnych od warunków społecznych. Istotnie, prymitywne potrzeby człowieka dotyczące pożywienia, ubioru lub mieszkania oddziałują na niego w każdej formacji społeczno-ekonomicznej i skłaniają go stale do określonej aktywności produkcyjnej. Ale poszczególne formacje, przez jakie przeszła ludzkość w swoim dotychczasowym rozwoju, różnią się nie tylko tym, co ludzie produkują, lecz przede wszystkim tym, jak produkują, pisał Marks. I właśnie ze względu na różnice w sposobie produkcji, człowiek posługujący się kamieniem łupanym czy gładzonym różni się od człowieka pracującego narzędziami wykonanymi z brązu, a ten z kolei od człowieka korzystającego np. z energii maszyny parowej w produkcji. Stąd w każdej formacji społeczno-ekonomicznej mamy do czynienia z innym człowiekiem na skutek postępującego rozwoju, jaki się dokonuje w miarę przechodzenia od jednej formacji do drugiej. Ta „inność” właśnie czy odmienność jest przede wszystkim związana z różnymi sposobami produkcji, jakie występują w poszczególnych formacjach, ale przejawia się ona także w różnym określaniu przez człowieka każdej formacji swych potrzeb ze względu na aktualne jego możliwości produkcyjne.

Każda z wymienionych potrzeb prymitywnych kształtuje się zatem inaczej w poszczególnych epokach i kulturach, z uwagi na specyficzny sposób produkcji. Co więcej, ta sama potrzeba, np. zaspokojenie głodu, inaczej załamuje się nie tylko w świadomości i postawie ludzi różnych

³⁶ J. Szczepański, *Przedmiot i zadania socjologii pracy*, w: *Jak pracuje człowiek*. Warszawa 1961, s. 177.

³⁷ Tamże, s. 172.

formacji społeczno-ekonomicznych, lecz również w przypadku ludzi tych samych formacji klasowych, ze względu na ich przynależność do różnych klas społecznych. Idąc jeszcze dalej można powiedzieć, że nawet w obrębie bardziej rozwiniętych klas społecznych dadzą się też wyróżnić odmienne standardy życiowe dla poszczególnych grup danej klasy, które określają potrzeby ze względu na możliwości ich zaspokojenia. Zdeterminowanie społeczno-ekonomiczne jest więc w każdym przypadku bardzo istotne. I pod wpływem tego zdeterminowania nie tylko różnie kształtują się i funkcjonują nawet najbardziej prymitywne potrzeby człowieka, lecz także nader różnie wygląda aktywność tegoż człowieka, wyzwalana przez dane potrzeby w poszczególnych formacjach społeczno-ekonomicznych, jak też w obrębie każdej z nich. Z tego powodu nie można więc ani samych potrzeb, ani ich wpływu na działalność człowieka oceniać na podstawie kryteriów formalnych, biorąc pod uwagę np. określoną najogólniej charakterystykę danej epoki lub wieku. Stąd w każdym przypadku trzeba po prostu dokonywać oceny ze względu na aktualny stan rozwoju danego społeczeństwa, z uwzględnieniem całości kształtu warunków społeczno-ekonomicznych. Albowiem w tym samym wieku potrzeba pożywienia może się przecież ograniczać w jednym społeczeństwie do miski ryżu, w innym do menu ustalonego według zaleceń wykwentnej kuchni. Trzeba też o tym pamiętać, że nie zawsze mniejsza potrzeba wyzwala mniejszą aktywność, a większa potrzeba większą, ponieważ w rzeczywistości, właśnie w zależności od warunków społeczno-ekonomicznych, trudniej jest w pewnych społeczeństwach osiągnąć nawet miskę ryżu, niż w innych obficie zastawiony stół.

Nawet najbardziej prymitywne potrzeby ludzkie nie były i nie są więc nigdzie jednakowe. W społeczeństwach żyjących we wspólnocie pierwotnej były one zależne od statusu konkretnej osoby, wyznaczonego co najmniej przez wiek i płeć, a niekiedy także przez posiadanie umiejętności (np. czarownika) czy wykonywany zawód (np. kowala, garncarza itp.)³⁸. W społeczeństwach klasowych są one natomiast określane przynależnością klasową. Odczuwanie potrzeby posiadania kosztownej tkaniny celem sporządzenia odzienia nie jest charakterystyczne dla niewolnika, lecz jego właściciela, posiadanie karety nie jest znowu potrzebą chłopca pańszczyźnianego. Podobnie potrzeba luksusu na co dzień nie jest potrzebą robotnika czy chłopca w stroju kapitalistycznym . . . Potrzeby biologiczne, choć wrodzone, „przybierają jednak u człowieka społecznie uwarunkowaną postać przedmiotową . . . Potrzeby na-

³⁸ Na zależność np. pożywienia lub ubioru danej osoby od jej statusu społecznego, niekiedy, nota bene, bardzo ściśle przestrzeganą, zwracają uwagę badacze różnych kultur. — Zob. np. V. Stefanson, *My Life with the Eskimo*, London (b. r.), s. 38, 410 i nast.

byte powstające w toku życia osobniczego są społecznie uwarunkowane a indywidualnie kształtowane"³⁹.

Motywacja działalności produkcyjnej ludzi wiąże się z zaspokajaniem różnorodnych potrzeb, a także osiągnięciem różnych wartości, które są wyznaczone społecznie. Natomiast rola bodźców polega na kształtowaniu postawy człowieka poprzez wzmaganie lub osłabianie istniejących motywacji.

„Zagadnienie motywacji pracy ludzkiej, bodźców pracy, należy do najstarszych problemów historii kultury...” zauważa E. Lipiński⁴⁰. Jednakże jak wiemy, problemy te nie są ujmowane identycznie w poszczególnych formacjach społeczno-ekonomicznych. Dzieje się tak dlatego, ponieważ poszczególne formacje społeczno-ekonomiczne różnią się właśnie dość istotnie ze względu na sobie właściwy stan rozwoju sił wytwórczych i całokształt warunków, w jakich ludzie żyją. Stąd można powiedzieć, że tak charakter potrzeb leżących u podstaw bodźców np. fizjologicznych, jak i wyzwalana przez nie aktywność związana ze sposobami ich zaspokajania, są określone oraz unormowane warunkami bytu społecznego. I to społeczne zdeterminowanie odnosi się nie tylko do jakiegoś jednego typu bodźców, lecz do wszystkich bodźców.

Ze względu na powyższe okoliczności uważam więc, że nie można stosować skutecznie żadnych bodźców kształtujących stosunek człowieka do pracy, bez liczenia się z konkretnymi warunkami społecznymi, w jakich dane bodźce funkcjonują lub mają funkcjonować. Stąd też skazane są na niepowodzenie wszelkie takie próby, które opierają się na abstrakcyjnych ujęciach np. bodźców ekonomicznych i biorą pod uwagę tylko pewien ich aspekt, powiedzmy ekonomiczny, czy też w ogóle ujmują problem bodźców w sposób mechaniczny lub wulgarny, czyli nie dostrzegają ich dialektyki uwarunkowania i funkcjonowania.

LES ASPECTS SOCIOLOGIQUES DES STIMULIS FORMANT L'ACTIVITE PRODUCTRICE DE L'HOMME

R é s u m é

Cet article est une analyse sociologique des conceptions concernant les facteurs qui forment l'activité productrice de l'homme, c'est à dire des stimulus économiques et extraéconomiques. On y a présenté également la typologie des stimulus formateurs de l'attitude de l'homme dans le cadre de l'activité productrice, en distinguant parmi eux, les stimulus primaires du type physiologique, économique, et extraéconomique, ainsi que secondaires définis en fonction de l'origine (intérieurs et extérieurs), la forme d'action (matériels et idéologiques), du champ d'utilisation (collectifs et individuels), la période de fonctionnement (durables et

³⁹ W. Szewczuk, op. cit., t. II, s. 136.

⁴⁰ E. Lipiński, *Teoria ekonomii i aktualne zagadnienia gospodarcze*, op. cit. s. 13.

éphémères), des effets (positifs, négatifs, et anti-stimulants) ainsi que des fonctions remplies dans un système d'action précis), fondamentaux et additionnels.

L'auteur attire également l'attention sur le fait que les stimuli qui forment l'attitude de l'homme envers le travail, ne peuvent être interprétés ni statistiquement, ni historiquement, car l'homme est sujet à une constante évolution transformatrice. C'est pourquoi il faut comprendre les stimuli sus-nommés en liaison avec cette évolution qui s'effectue d'une façon permanente tant dans la sphère psychophysique que dans la sphère sociale.