

Recenzija

apie dr. Žanetos Kavaliauskienės daktaro disertaciją
„DARBUOTOJO ĮSIPAREIGOJIMO ORGANIZACIJAI DIMENSIJŲ
IR VEIKSNIŲ SĄVEIKOS“

Doc. dr. Linas Žalys

Šiaulių universitetas, Architektų g. 1, LT-78366 Šiauliai, Lietuva

El. paštas l.zalys@gmail.com

Disertacijoje analizuojama viena aktualiausių pastarųjų metų žmogiškųjų išteklių valdymo srities temų – darbuotojo įsipareigojimas organizacijai. Šiuolaikinėse organizacijose, siekiant sukurti ilgalaikį konkurencinį pranašumą, vienu esminių veiksnių tampa įsipareigoję darbuotojai. Disertacijoje pateikta tyrimo medžiaga pasižymi svarba ir išliekamąja moksline verte bei orientacija į šiuolaikiniam žmogiškųjų išteklių valdymui tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu *aktualios ir reikšmingos problemos* sprendimą, nes iki šiol nebuvo tikslaus atsakymo į klausimą, kokios yra darbuotojo įsipareigojimo organizacijai dimensijos, jų raišką inicijuojantys veiksniai ir jų tarpusavio sąveikos. *Racionalus problemos formulavimas* leido darbo autorei logiškai pagrįsti tyrimo planą. Nurodyto tyrimo objekto mokslinis sprendimas fokusuotas į darbuotojo įsipareigojimo organizacijai analizę.

Atsižvelgiant į tyrimo tikslą, iškeliami vienas su kitu logiškai susieti tyrimo uždaviniai (konceptualizuoti darbuotojo įsipareigojimo organizacijai konstrukta; patvirtinti darbuotojo įsipareigojimo organizacijai dimensijas ir suklasifikuoti jų raišką lemiančius veiksniai; pateikti darbuotojo įsipareigojimo organizacijai dimensijų bei veiksnių sąveikas atspindintį konceptualųjį klasifikatorių; patikrinti sukurto konceptualaus klasifikatoriaus pagrįstumą kiekybiškai empiriškai). *Prasminga* ir šio darbo paskirtis: sukonstruoti darbuotojo įsipareigojimo organizacijai dimensijų ir veiksnių sąveikų klasifikatorių. Darbo autorės suformuluoti tyrimo tikslas ir uždaviniai leidžia suprasti jos esminius požiūrius į analizuojamą problemą bei demonstruoja puikų mokslinį raštingumą.

Disertacija logiškai struktūruota. Pirmoje dalyje Žaneta Kavaliauskienė išsamiai ir giliai analizuoja teorinius argumentus, nurodydama tikėtinus darbuotojo įsipareigojimo organizacijai padarinius kaip jos funkcionalumo prielaidą; pateikdama *įsipareigojimo organizacijai* sąvoką vadybos moksle, atspindėdama *įsipareigojimo organizacijai* koncepto evoliuciją, įvardyda-

ma *įsipareigojimo organizacijai* koncepto tipologijas, dimensijas (*afekcinę / emocinio prieraišumo, tęstinę / nuolatinę, norminę / formaliają*) ir analizuodama jų tarpusavio ryšius; nusakydama įsipareigojimą organizacijai veikiančius sąlyginius ir faktinius veiksniai; pateikdama principinį darbuotojo įsipareigojimo organizacijai dimensijų ir veiksnių sąveikų konceptualųjį klasifikatorių.

Antroje disertacijos dalyje pristatomas darbuotojo įsipareigojimo organizacijai ištirtumas ir jo specifika užsienyje bei Lietuvoje; pateikiama darbuotojo įsipareigojimo organizacijai matavimo metodika, pristatant instrumentą ir apžvelgiant imties charakteristikas; pagrindžiami taikyti statistiniai metodai ir psichometriniai rodikliai.

Trečioje dalyje aprašomi tyrimo imties ypatumai, analizuojama darbuotojo įsipareigojimo organizacijai raiška Lietuvoje, apžvelgiant pirminės ir antrinės faktorinės analizės rezultatus bei socialinių-demografinių, darbinių ir organizacinių kintamųjų poveikį darbuotojo įsipareigojimui organizacijai; pateikiamas pagrįstas ir išplėstas darbuotojo įsipareigojimo organizacijai dimensijų ir veiksnių sąveikų klasifikatorius; pritaikomi klasifikaciniai medžiai hierarchinei veiksnių priklausomybei nustatyti, susisteminant darbuotojo įsipareigojimo organizacijai dimensijų ir veiksnių sąveikas (pagal ryškiausiai įsipareigojusias respondentų grupes).

Disertacijoje pateiktą platų mokslinės literatūros sąrašą sudaro 311 literatūros šaltinių, kurių dauguma yra užsienio autorių. Literatūros šaltiniai parinkti tinkamai, juose pateikta medžiaga leido darbo autorei įvertinti šiuolaikinį nagrinėjamos problemos kontekstą ir parodyti jame savo tyrimų reikšmę.

Disertacijos teorinis pagrindimas liudija apie Žanetos Kavaliauskienės gebėjimą suvokti šiuolaikinės vadybos reikšmes. Disertacinio tyrimo teorinės dalies analizė įrodo, kad disertantė yra įsigilinusį į nagrinėjamos problemos raidą ir esamą situaciją, korektiškai

ir drąsiai analizuoja kitų mokslininkų tyrimų medžiagą, racionaliai sistemina tą medžiagą ir pateikia savas išvadas. Tai leidžia spręsti apie disertacinio darbo teorinį pagrįstumą. Pasitelktų tyrimo metodų taikymas yra argumentuotas ir pagrįstas. Tyrimo rezultatai yra tinkamai sutvarkyti. Kaip stipriąją disertacijos pusę galima pabrėžti reprezentatyvų labai plačios apimties tyrimą (1 804 respondentai). Tyrimo rezultatų dalyje panaudotas gana retai tokio pobūdžio tyrimuose naudojamas klasifikacinių medžių tyrimo metodas ir pritaikytas hierarchinei veiksnų priklausomybei nustatyti. Tinkamai atlikta statistinė tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija.

Atlikta pirminė darbuotojo išipareigojimą organizacijai diagnozuojančio instrumento pirmosios dalies, identifikuojančios tolesniam tyrimui būtinus priklausomus kintamuosius (dimensijas), faktorinė analizė leido įvertinti Lietuvos darbuotojams būdingas užslėptas savybes (*afekcinį / emocinio pobūdžio išipareigojimą, tęstinį / nuolatinį išipareigojimą, norminį / formalų išipareigojimą*), pasireiškiančias tam tikrais indikatoriais, t. y. žingsniais, išreiškiančiais tų savybių turinį. Nustatyta, kad tarp afekcinio / emocinio prisirišimo ir tęstinio išipareigojimo veiksnų požymių egzistuoja silpnas koreliacinis, statistiškai reikšmingas ryšys; tarp emocinio prisirišimo ir norminio išipareigojimo veiksnų požymių aptiktas vidutinio stiprumo koreliacinis, statistiškai reikšmingas ryšys; tarp tęstinio ir norminio išipareigojimų veiksnų požymių egzistuoja silpnas koreliacinis, statistiškai reikšmingas ryšys. Pateikti faktai liudija, kad darbuotojo išipareigojimo organizacijai konstrukta apibrėžiantys veiksniai (dimensijos) koreliuoja ir yra priklausomi tarpusavyje. Atlikta antrinė faktorinė analizė patvirtino, kad išskirtieji veiksniai (dimensijos) išreiškia bendrą savybę – darbuotojo išipareigojimą organizacijai.

Vadovaujantis sukonstruotu principiniu darbuotojo išipareigojimo organizacijai dimensijų bei veiksnų sąveikų konceptualiuoju klasifikatoriumi ir atlikto kiekybinio tyrimo rezultatais (N = 1804), *afekcinę / emocinio pobūdžio išipareigojimo dimensiją* lemia šios papildomos asmeninių charakteristikų veiksnų kategorijos dedamosios: išsilavinimas ir vaikų skaičius šeimoje (atkreipiant dėmesį į paskutinės atžalos amžių). *Afekcinio / emocinio pobūdžio išipareigojimą* veikiančių išitraukimo į darbą veiksnų kategorija buvo išplėsta tokiais elementais kaip organizacijos parametrai (veiklos sektorius, sritis, forma ir padalinys / skyrius), bendra darbinė patirtis ir pareigos.

Tęstinio / nuolatinio išipareigojimo asmeninių charakteristikų veiksnų kategorija buvo papildyta vaikų skaičiaus šeimoje veiksnium (ypač atkreipiant dėmesį į kuo jaunesnę paskutinę atžalą). Tačiau nepavyko pagrįsti šio pobūdžio išipareigojimo priklausomybės nuo darbuotojo lyties, išsilavinimo ir asmenybės bruožų. *Tęstinio / nuolatinio išipareigojimo* išitraukimo į

darbą veiksnų kategorijai papildomai priskiriami šie: organizacijos parametrai (veiklos sektorius, veiklos sritis, forma), bendra darbinė patirtis, išsidarbinimo forma ir pareigos.

Patikrinus *norminio / formaliojo išipareigojimo* dimensijos veiksnius, asmeninių charakteristikų veiksnų kategorija išplėsta vaikų skaičiaus šeimoje veiksnium (turint omenyje, kad šio pobūdžio išipareigojimas bus būdingesnis kuo jaunesnę paskutinę atžalą turintiems darbuotojams). Disertacinio tyrimo rezultatai leido papildyti šią dimensiją, sąlygojančią išitraukimo į darbą veiksnų kategoriją, organizacijos parametrais (veiklos sritimi, forma, padaliniu / skyriumi), bendra darbine patirtimi ir pareigomis.

Tyrimo rezultatai, pateikiantys išplėstines ir koncentruotas darbuotojo išipareigojimo organizacijai dimensijų ir veiksnų sąveikas, paaiškina su darbu susijusias individų elgsenas organizacijoje, pagilina mūsų suvokimą apie specifinių socialinių sąveikų poveikį darbuotojo išipareigojimui, todėl gali būti pritaikyti vadovų žmogiškųjų išteklių valdyme: renkantis optimaliausią vadovavimo strategiją; pervertinant darbuotojų vaidmenį, siekiant juos stipriau įtraukti į organizacijos veiklą ir sprendimų priėmimo procesus; stiprinant darbuotojų išipareigojimą, didinant jų pasitenkinimą darbo užmokesčiu, organizacijos politika, suteikiant tobulinimosi / mokymosi galimybes ir gerinant darbo sąlygas; vertinant darbuotojų indėlį į organizacijos veiklą ir rūpinantis jų gerove ir t. t.

Disertacijos *mokslinis naujumas* nekelia abejonių. Jo esmę sudaro tai, kad yra išnagrinėti darbuotojo išipareigojimo organizacijai teoriniai ir diagnostiniai konstrukta, t. y. išplėsta teorinė darbuotojo išipareigojimo organizacijai tyrimų bazė, nustatyta darbuotojo išipareigojimo organizacijai diagnostavimo svarba vadovams. Naujumas tas, kad sukonstruotas principinis konceptualusis darbuotojo išipareigojimo organizacijai dimensijų ir veiksnų sąveikų klasifikatorius, patikrintos darbuotojo išipareigojimo organizacijai dimensijos bei nustatyti išplėstiniai ir koncentruoti jų veiksniai nurodant tarpusavio sąveikas, palengvinančias valdymo sprendimų kryptis žmogiškųjų išteklių valdyme. Nekelia abejonių, jog disertanto mokslinis-empirinis tyrimas praplečia vadybos ir administravimo krypties tyrimų erdvę tiek naujais teoriniais konstruktais, tiek empirinio tyrimo metu sukaupta faktologine medžiaga.

Disertacinio darbo originalumą liudija darbuotojų išipareigojimo organizacijai daugiadimensiškumo ir jam įtaką darančių veiksnų kaip tyrimo objekto analizė. Esminė disertacinio darbo mokslinė reikšmė – nustatyti skirtingų sektorių ir socialinių demografinių charakteristikų darbuotojų išipareigojimo organizacijai skirtumai, o mokslinį originalumą pagrindžia klasifikacinių medžių taikymas hierarchinei veiksnų priklausomybei nustatyti.

Tyrimo rezultatų pritaikomumas pasireiškia tuo, kad nustatytos išplėstinės ir koncentruotos darbuotojo išsipareigojimo organizacijai dimensijos ir veiksmų sąveikos paaiškina su darbu susijusias individų elgsenas organizacijoje, kurios gali būti pritaikytos žmogiškųjų išteklių valdyme bei renkantis optimaliausią vadovavimo strategiją. Be to, tyrimo rezultatus gali savo veikloje taikyti vadovai siekiant stipriau įtraukti darbuotojus į organizacijos veiklą, sprendimų priėmimo procesus, stiprinant darbuotojų išsipareigojimą organizacijai, vertinant darbuotojų indėlį į organizacijos veiklą ir t. t. Tai įrodo *praktinį tyrimo reikšmingumą*. Svarbu tai, kad ir specialistus praktikus, ir mokslininkus sudomins disertaciniame darbe pasitelktų tyrimo metodų įvairovė.

Disertacija reikšminga ir tuo, kad joje sukurta ir detalai aprašyta darbuotojo išsipareigojimo organizacijai tyrimo metodologija; sukaupti moksliniu požiūriu nauji faktai apie darbuotojo išsipareigojimo organizacijai tyrimus įvairiose pasaulio valstybėse ir pateikta jų apžvalga.

Bene vienas didžiausių privalumų tas, kad parengtas principinis darbuotojo išsipareigojimo organizacijai dimensijų ir veiksmų sąveikų conceptualusis klasifikatorius, kurio pagrindu atliktas tyrimas. Sudėtingo ir įvairialypio tyrimo rezultatai, jų analizė leido autorei suformuluoti labai išsamias išvadas, atitinkančias iškeltus tyrimo uždavinius. Tyrimo rezultatai patvirtino ir sukonkretino teorinius teiginius.

Išskirtiniai disertacinio tyrimo bruožai:

1. Mokslškai pagrįstos išsipareigojimo organizacijai koncepto evoliucija, tipologijos, dimensijos ir jų tarpusavio ryšiai.
2. Taikytas originalus tyrimo metodų kompleksas, sudaręs galimybę gauti informatyvius duomenis.
3. Empirinis tyrimas konstruojamas giluminėse sąsajose su teoriniu tiriamosios problemos pagrindimu. Empirinio tyrimo metodologija ir tyrimo metodai puikiai dera ir papildo vienas kitą.
4. Tyrimo rezultatai tinkamai interpretuoti ir atsako į autorės iškeltus tikslus ir uždavinius.
5. Tyrimo rezultatai ir išvados papildo vadybos mokslą naujais teiginiais, leidžiančiais išryškinti darbuotojo išsipareigojimo organizacijai dimensijų ir veiksmų sąveikų svarbą.

Apibendrinant galima teigti, kad disertacinis darbas yra išbaigtas, originalus ir vientisas mokslo kūrinys, atitinkantis tokio pobūdžio darbams keliamus reikalavimus. Darbo autorė įrodė, jog geba susikoncentruoti į mokslinės problemos sprendimą, kompetentingai atlikti mokslinius tyrinėjimus, iš mokslinių pozicijų kvalifikuotai apibendrinti gautus rezultatus, formuluoti naujus teorinius teiginius ir argumentuotas išvadas. Atliktas darbas *reikšmingas* šiuolaikinės Lietuvos vadybos teorijai ir 12 skirtingų sričių organizacijų praktikai.